

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN MNC TV

**ADMERY ROSSIE ULI WANDA
8105116573**



**Skripsi ini Disusun untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mendapatkan
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2015**

***CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE
AND WORK MOTIVATION OF MNC TV EMPLOYEES***

**ADMERY ROSSIE ULI WANDA
8105116573**



Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment

***STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATE EDUCATION OFFICE ADMINISTRATION
ECONOMIC AND ADMINISTRATION DEPARTMENT
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2015***

ABSTRAK

ADMERY ROSSIE ULI WANDA. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Di MNC TV. Skripsi, Jakarta : Program Studi Pendidikan Ekonomi. Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Juni 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja pada karyawan di MNC TV. Penelitian ini dilakukan selama satu bulan pada awal bulan Maret hingga April 2015. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan MNC TV sebanyak 1181 karyawan dan populasi terjangkau dari penelitian ini divisi produksi sebanyak 275 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 152 karyawan dengan menggunakan teknik acak proporsional. Data variabel Y (Motivasi Kerja) merupakan data primer yang didapat dari instrumen berbentuk kuesioner yang diisi oleh para karyawan. Sedangkan untuk mendapat data variabel X (Budaya Organisasi), instrumen yang digunakan adalah berbentuk kuesioner. Sebelum digunakan, dilakukan uji validitas konstruk (*Construct Validity*) melalui proses validasi yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil reliabilitas instrumen variabel X (Budaya Organisasi) sebesar 0,894. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y} = 52,70 + 0,432X$. Hasil uji normalitas galat taksiran Y terhadap X menggunakan uji *Lilliefors* dan diperoleh $L_O = 0,068$ dibandingkan dengan L_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 adalah 0,071. Karena $L_O < L_t$, maka variabel X dan Y berdistribusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} (59,75) > F_{tabel} (3,96)$ yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan $F_{hitung} (0,73) < F_{tabel} (1,68)$ sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji koefisien korelasi *Product Moment* menghasilkan r_{xy} sebesar 0,534. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan $t_{hitung} (7,73) > t_{tabel} (1,66)$. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan motivasi kerja. Dengan uji koefisien determinasi atau penentu diperoleh hasil 28,48 % variasi motivasi kerja (Y) ditentukan oleh budaya organisasi (X). Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja pada karyawan MNC TV.

ABSTRACT

ADMERY ROSSIE ULI WANDA. Correlation Between Organizational Culture With Work Motivation of MNC TV Employees. Scientific Paper, Jakarta: Study Program of Economic Education, Concentration of Office Administration Education, Economics and Administration Department, Faculty of Economics, State University of Jakarta, June 2015.

The purpose of this research is to know the correlation between organizational culture with work motivation of employees MNC TV. This research have been done for 1 month since the beginning of March until April 2015. The method of research is survey method with correlational approach, while the data is got from instrument. The population research was all of employees MNC TV with total 1181, while the research of populations were employee at production division with total 275, with 152 employee for sampling. Variable data Y (work motivation) is used likert scale. Collecting X variable data (organizational culture) used likert scale, before that it had construct validity test by validation process, that was correlation coefficient valuing score with the total score and reliability test using Alpha Cronbach formula. Reliability X variable (organizational culture) was 0,894. The analysis test by finding regression equation that is $\hat{Y} = 52,70 + 0,432X$. After that, data normality test by using Lilliefors formula and the result was $L_{count} = 0,068$ in significance level 0,05 and $L_{table} = 0,071$. So $L_{count} < L_{table}$, mean that the mistake of prediction regression Y to X has normal distribution. For the regression significance test and the result was, $F_{count} (59,75) > F_{table} (3,96)$, showing that regression was significance. While regression linearity test, $F_{count} (0,73) < F_{table} (1,68)$, showing that regression was linear. The result of product moment of correlations coefficient test was $r_{xy} = 0,534$. Continued by using correlations coefficient significance test with t-test. Counting result was, $t_{count} (7,73) > t_{table} (1,66)$. It means that there were significance and positive correlations between organizational culture and work motivation. Beside that, the result of determination coefficient test was 28,48%, it means that work motivation variable determined by 28,48% organizational culture. The conclusion shown that research have positive relations between organizational culture with work motivation of employees MNC TV.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Dedi Purwana M.Bus
NIP. 19661030 200012 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si</u> NIP. 19661030 200012 1 001	Ketua		09/07/15.
2. <u>Osly Usman, M.Bus</u> NIP. 19740115 200801 1 008	Sekretaris		09/07/15
3. <u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 19550222 198602 2 001	Penguji Ahli		09/07/15
4. <u>Roni Faslah, S.Pd, MM</u> NIP.19751015 200312 1 001	Pembimbing I		09/07/15
5. <u>Darma Rika S, M.SE</u> NIP. 19830324 200912 2 002	Pembimbing II		09/07/15

Tanggal Lulus : 07 Juli 2015

LEMBAR PERSEMBAHAN

Persembahan

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

*Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya
hingga skripsi ini terselesaikan.*

*Opung doli dan opung boru yang selalu memberikan doa.
Orang tua ku tercinta yang selalu memberikan semangat
untuk kemajuan dimasa depan dan nantinya dapat
memberikan kebahagiaan bagi mereka dan orang banyak.*

*Serta kakak, adik, sahabat, dosen, dan semua pihak yang
turut membantu hingga skripsi ini selesai.*

~Terima Kasih~

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juni 2015

Yang membuat pernyataan



ADMERY ROSSIE ULI WANDA

No. Reg. 8105116573

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Peneliti panjatkan ke hadirat Tuhan YME atas berkat, kasih dan bimbingan-Nya sehingga Peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan MNC TV” tepat pada waktunya.

Tujuan penulisan Skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Dalam proses penyusunan Skripsi ini, Peneliti banyak mendapatkan bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, Peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan dan bimbingan kepada:

1. Roni Faslah, S.Pd, MM selaku Dosen Pembimbing materi yang telah memberikan meluangkan waktunya, memberikan bimbingan serta saran dalam penyusunan skripsi.
2. Darma Rika Swaramarinda, S.Pd, M.SE selaku Dosen Pembimbing statistik dan Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan meluangkan waktunya, memberikan bimbingan serta saran dalam penyusunan skripsi.
3. Dr. Siti Nurjannah, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Universitas Negeri Jakarta.
5. Drs. Dedi Purwana M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi.

6. Dwi, selaku HRD MNC TV yang telah mengizinkan dan memberikan kesempatan kepada peneliti melakukan penelitian.
7. Seluruh karyawan MNC TV yang telah membantu peneliti dalam mengisi kuesioner yang diajukan.
8. Kedua orang tuaku, kakak, adik, sahabat, dan semua pihak yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada peneliti melakukan penelitian.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, masih terdapat kekurangan. Oleh sebab itu, Peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi Peneliti pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, Juni 2015

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah	10
E. Kegunaan Penelitian	10
 BAB II KAJIAN TEORETIK	

A. Definisi Konseptual	13
1. Motivasi Kerja	13
2. Budaya Organisasi	23
B. Hasil Penelitian yang Relevan	33
C. Kerangka Teoretik	35
D. Perumusan Hipotesis	38

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian	40
C. Metode Penelitian	41
D. Populasi dan Sampling	42
E. Teknik Pengumpulan Data	44
1. Motivasi Kerja	44
2. Budaya Organisasi	49
F. Teknik Analisis Data	55
1. Persamaan Regresi	55
2. Uji Persyaratan Data Analisis	56
3. Uji Hipotesis Penelitian	57

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Definisi Konseptual	62
1. Motivasi Kerja	62
2. Budaya Organisasi	66

B.	Analisis Data	69
1.	Persamaan Regresi	69
2.	Uji Persyaratan Analisis	70
3.	Uji Hipotesis	71
C.	Pembahasan	75
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A.	Kesimpulan	77
B.	Implikasi	79
C.	Saran	80
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
III.1 Teknik Pengambilan Sampel	43
III.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja	45
III.3 Skala Penilaian Variabel Motivasi Kerja	46
III.4 Tabel Instrumen Variabel Budaya Organisasi	51
III.5 Skala Penilaian Budaya Organisasi	52
III.6 Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana	59
IV.1 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	63
IV.2 Data Indikator Variabel Y (Motivasi Kerja)	65
IV.3 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi	66
IV.4 Data Indikator Variabel X (Budaya Organisasi)	68
IV.5 Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran $Y - \hat{Y}$	70
IV.6 Tabel Anava untuk Uji Keberartian (Signifikansi) dan Linearitas Persamaan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja ...	72
IV.7 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi	73
IV.8 Pengujian Keberartian Koefisien Korelasi antara X dan Y	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
III.1 Konstelasi Hubungan Antar Variabel	42
IV.1 Grafik Histogram Motivasi Kerja	64
IV.2 Grafik Histogram Budaya Organisasi	67
IV.3 Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 52,70 + 0,432X$	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Permohonan Izin Penelitian	84
2. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian	85
3. Instrumen Uji Coba Variabel Y	86
4. Instrumen Uji Coba Variabel X	89
5. Instrumen Final Variabel Y	91
6. Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Y	92
7. Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel Y	93
8. Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	94
9. Uji Coba Instrumen Variabel X	95
10. Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel X	96
11. Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel X	97
12. Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel X	98
13. Data Penelitian Variabel Y	99
14. Data Penelitian Variabel X	102
15. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y	105
16. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X	106
17. Grafik Histogram Variabel Y	107
18. Grafik Histogram Variabel X	108
19. Hasil Data Mentah Variabel X dan Y	109

20. Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y	112
21. Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Variabel X dan Y	115
22. Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y	116
23. Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier	118
24. Tabel untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$	119
25. Grafik Persamaan Regresi	121
26. Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 52,70 + 0,432X$	122
27. Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 52,70 + 0,432X$	125
28. Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 52,70 + 0,432X$	126
29. Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $\hat{Y} = 52,70 + 0,432X$	129
30. Perhitungan Uji Keberartian Regresi	130
31. Perhitungan Uji Kelinearian Regresi	132
32. Perhitungan JK	133
33. Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinearian Regresi	136
34. Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment	137
35. Perhitungan Uji Signifikansi.....	138
36. Perhitungan Uji Koefisien Determinasi	139

37. Data Indikator Variabel Y	140
38. Data Indikator Variabel X	141
39. Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson	142
40. Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors	143
41. Tabel Penentuan Jumlah Sampel Dari Populasi Tertentu dengan Taraf Kesalahan 1, 5, dan 10 %	144
42. Tabel Kurva Normal Persentase	145
43. Tabel Distribusi t	146
44. Nilai persentil untuk Distribusi F	147

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam upaya mencapai tujuannya tersebut organisasi dipengaruhi oleh sikap dan perilaku orang-orang yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kehandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di organisasi tersebut, karena tujuan organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku karyawan yang terdapat di dalam organisasi atau perusahaan.

Karyawan sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor paling penting dan utama di dalam segala bentuk organisasi atau perusahaan. Faktor penting disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus terhadap karyawan merupakan salah satu acuan agar kinerja pada karyawan tersebut dapat optimal yang berdampak terhadap tercapainya tujuan dari organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar di dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan oleh pemimpin perusahaan didukung sepenuhnya dari perilaku karyawan.

Motivasi menjadi suatu hal yang penting untuk dipahami perusahaan karena motivasi merupakan faktor pendorong mengapa individu dalam perusahaan, berperilaku dan bersikap yang dikerjakan oleh individu tersebut. Tanpa adanya motivasi dalam diri karyawan maka pekerjaan tersebut tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Sebaliknya, dengan adanya motivasi kerja setidaknya dapat meningkatkan produktivitas, namun masih banyak didapati karyawan yang motivasi kerja rendah sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal.

Dalam suatu perusahaan, seluruh setiap karyawan harus mempunyai kemampuan yang dimiliki dan bekerja sama sesuai perintah atasan. Hasil dari perintah tersebut bias saja tidak sesuai dengan yang diharapkan karena belum pernah dikerjakan sebelumnya. Pada akhirnya, timbul perasaan malas dalam melakukan pekerjaan.

Oleh karena itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di perusahaan diantaranya adalah kepuasan kerja, jam kerja, kompensasi yang tidak jelas, beban kerja tinggi, dan pemahaman budaya organisasi.

Kepuasan kerja faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja yang diperoleh mengakibatkan motivasi kerja karyawan menurun. Kepuasan dalam bekerja biasanya akan muncul dalam diri karyawan apabila merasa kebutuhan mereka telah terpenuhi. Namun, kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, terkadang tidak sesuai

dengan apa yang dibayangkan mereka. Seperti dalam hal gaji dan tunjangan, upah yang didapat karyawan akan tetap sama setiap bulannya sedangkan pekerjaan yang didapat kian bertambah. Tidak tersedianya fasilitas jaminan kesehatan pada karyawan, hal ini membuat kekhawatiran tersendiri akan kesehatan fisik pada setiap karyawan. Kurangnya kepuasan kerja karyawan dapat menurunkan motivasi kerja karyawan tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tidak terlaksana dengan baik.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah jam kerja. Karyawan dengan jam kerja yang tidak sesuai aturan atau lama cenderung memiliki kejenuhan tersendiri yang pada akhirnya membuat motivasi kerja rendah. Jam kerja yang tidak sesuai aturan didapatkan karyawan nyatanya melebihi dari jam pulang demi tujuan perusahaan. Kemudian pemberian cuti kerja yang minim, setiap karyawan diberikan cuti kerja selama 12 hari dalam 12 bulan, sisanya dihabiskan untuk bekerja. Hal tersebut dapat menjadikan kejenuhan tersendiri bagi karyawan untuk bekerja dalam lingkungan yang sama dalam jangka waktu yang terus berulang. Akibatnya, karyawan akan berpikir untuk keluar dari perusahaan dan mengakibatkan motivasi kerja karyawan tersebut akan menurun.

Pemberian kompensasi yang tidak jelas juga merupakan faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik hingga mencapai jam lembur kurang diberikan penghargaan berupa pemberian kompensasi sesuai hasil

pekerjaannya. Karyawan yang awalnya telah bekerja maksimal menjadi menurun karena pekerjaan yang dilakukan tidak diimbangi dengan pemberian kompensasi yang seharusnya. Akibatnya, motivasi kerja karyawan kepada perusahaan menurun karena merasa kerja keras yang telah diberikan tidak mendapat apresiasi yang baik oleh perusahaan.

Beban kerja tinggi juga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Pandangan karyawan terhadap pekerjaan dan situasi kerja yang nantinya akan dilaksanakan oleh karyawan tersebut, sehingga karyawan dapat menyelesaikan beban kerja dengan baik. Pada kenyataannya, beban kerja yang dirasakan karyawan memiliki dampak yang cukup besar bagi karyawan dalam penyelesaian tugas kerja. Beban kerja disebabkan karena karyawan tersebut tidak sesuai dengan bidang kerja, rekan kerja, manager atau pimpinan yang akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam diri karyawan. Ketidaknyamanan tersebut membuat karyawan tidak betah dan tidak bekerja secara maksimal. Beban kerja yang tinggi yang dirasakan membuat karyawan tidak betah dalam lingkungan kerja hingga mengakibatkan karyawan baru kemudian keluar dalam masa kerja yang pendek. Beban kerja yang tinggi dapat mengurangi motivasi kerja karyawan sehingga akan berdampak buruk bagi organisasi.

Faktor penting lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah pemahaman budaya organisasi tempat karyawan bekerja. Pada kenyataannya masih banyak karyawan yang kurang

pemahaman mengenai budaya organisasi dimana tempat dia bekerja. Tiap divisi memiliki *jobdesc* berbeda-beda, banyaknya pekerjaan menjadikan kecilnya ruang komunikasi dan sosialisasi antar karyawan yang membuat kurang mengenal budaya organisasi divisi lain dan mengakibatkan hubungan menjadi kaku sebagai sesama karyawan bahkan tidak menegur satu sama lain. Visi misi perusahaan sebagai stasiun tv yang menyajikan tayangan terbaik bagi masyarakat Indonesia menjadi prioritas utama agar tujuan organisasinya tercapai. Namun perusahaan tidak memberikan aturan dan norma khusus kepada karyawan akan pemahaman budaya organisasi di perusahaan tersebut. Hal tersebut membuat karyawan tidak dapat bersosialisasi dengan baik dan memiliki sikap acuh tak acuh akan kehadiran karyawan lainnya yang dapat menurunkan motivasi kerja pada karyawan. Dibutuhkan kerja sama tim yang baik antar seluruh karyawan agar program yang dikeluarkan juga berjalan dengan baik.

Budaya organisasi perlu diteliti karena merupakan pola, nilai, kepercayaan dan kebiasaan yang beradaptasi dari orang-orang yang mendirikan organisasi atau perusahaan yang merupakan ekspresi nilai kepercayaan yang dianut bersama oleh para anggotanya dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat dikatakan bahwa budaya perusahaan yang memegang peranan penting dalam menjaga kelangsungan operasional perusahaan.

Kuat lemahnya budaya suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada bagaimana para karyawan menghayati dan mengamalkan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya tersebut. Budaya yang kuat tentunya akan dapat menciptakan dan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian karyawan akan tetap setia pada organisasinya dan tidak akan mudah terpengaruh oleh faktor-faktor lain, baik dari luar organisasi maupun dari dalam organisasi sendiri. Budaya organisasi juga akhirnya akan berfungsi sebagai motivator bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan budaya organisasi tidak dapat dipaksakan. Jika ada yang melanggar budaya organisasi, maka hukuman yang ada akan bersifat psikis karena pelanggarnya kemungkinan akan menjadi bahan pembicaraan atau tidak disukai rekan kerjanya. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan merupakan hal yang cukup penting untuk dipikirkan oleh perusahaan, karena hampir semua karyawan jika diajak atau dilibatkan dalam pekerjaan maka akan merasakan ia dibutuhkan oleh perusahaan sehingga semangat dan motivasi dalam bekerjanya akan tinggi. Motivasi juga akan muncul ketika adanya pemberian reward dari perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik atau memuaskan akan sangat merasa senang jika diberikan penghargaan, penghargaan bisa berupa uang ataupun jaminan ataupun dalam bentuk lainnya. Setiap karyawan baik laki-laki maupun perempuan berhak mendapatkan penghargaan jika mereka telah maksimal dalam bekerja.

Salah satu bentuk kebutuhan karyawan di MNC TV adalah ingin terpenuhinya kebutuhan sebagai seorang manusia, seperti kebutuhan akan makanan, pakaian, dan kebutuhan memiliki dimiliki. Motivasi merupakan hal penting yang bisa mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan mencapai tujuan perusahaan, motivasi juga harus dipahami oleh setiap karyawan dalam perusahaan, karena motivasi akan memberikan dampak yang positif bagi kemajuan perusahaan atau organisasi. Tugas perusahaan untuk mengetahui dan mengerti mengenai motivasi karyawan, dan ini bukan tugas yang mudah untuk meningkatkan motivasi karyawan karena karyawan merespon dengan cara yang berbeda untuk pekerjaan mereka dan praktik organisasi mereka. Organisasi atau perusahaan harus bisa memberikan umpan balik yang positif kepada setiap karyawannya dalam hal pekerjaan mereka, karena dengan umpan balik yang positif seperti pengakuan atau apresiasi kepada karyawan, akan memberikan dampak kepada karyawan itu sendiri seperti karyawan akan termotivasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Setiap tindakan yang dilakukan manusia pasti memiliki suatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi akan memberikan dampak yang baik kepada karyawan dan juga perusahaan, jika keduanya memiliki kesamaan dan keterkaitan dalam hal pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi adalah proses untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk menentukan suatu kebutuhan individual. Karyawan sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan selama bekerja dia juga dapat diterima dan dihargai sesama karyawan dan diapun akan merasa bahagia juga dapat membantu karyawan lain. Motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu karyawan yang bersangkutan sebagai hasil fisik dan lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses dari perusahaan tersebut.

Perusahaan MNC TV beralamat di jalan Pintu Dua Taman Mini Indonesia Indah Jakarta Timur. Perusahaan ini merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang usaha media dan telekomunikasi. Dalam memberikan kualitas terbaik bagi konsumen, maka karyawan diperusahaan ini memiliki beban kerja yang cukup tinggi sehingga diperlukan pemahaman budaya organisasi yang baik bagi perusahaan agar motivasi kerja karyawan dapat tetap berjalan dengan baik.

Berdasarkan informasi yang didapat, karyawan MNC TV kurang memahami bagaimana budaya organisasi perusahaan, kurangnya apresiasi perusahaan terhadap karyawan mengakibatkan penurunan semangat kerja seiring waktu padahal karyawan telah memberikan hasil kinerja dengan

sebaik mungkin, panjangnya waktu kerja dari yang ditetapkan perusahaan melebihi dari yang seharusnya sehingga aktivitas hidup karyawan memakan waktu lama bekerja di perusahaan, beban kerja yang tinggi diberikan perusahaan membuat karyawan tertekan hampir setiap harinya, seringkali karyawan yang berhenti bekerja sehingga mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan, pendelegasian tugas yang berlebihan pada karyawan lama terhadap karyawan baru yang seharusnya dikerjakan sendiri oleh setiap karyawan hal tersebut menjadikan tekanan tersendiri bagi yang mengerjakan disamping belum pernah melakukan tugas tersebut. Berdasarkan kondisi tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian hubungan budaya organisasi dengan motivasi kerja pada karyawan di perusahaan tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dikemukakan identifikasi faktor masalah dengan motivasi kerja karyawan sebagai berikut :

1. Rendahnya kepuasan kerja karyawan
2. Jam kerja yang tidak sesuai aturan
3. Pemberian kompensasi yang tidak jelas
4. Beban kerja tinggi
5. Kurangnya pemahaman budaya organisasi

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang peneliti identifikasi di atas, ternyata cukup banyak permasalahan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karena keterbatasan peneliti dalam waktu, tenaga dan dana, maka peneliti hanya membatasi penelitian pada “hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan?”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna untuk:

1. Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan dan informasi mengenai pentingnya budaya organisasi di dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan, serta mampu menjadi salah satu bahan pertimbangan bagi peneliti untuk meningkatkan mutu penelitian sekarang maupun yang akan datang.

2. Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi rekan-rekan dalam usaha memperluas wawasan yang ingin dihadapi lebih lanjut mengenai masalah budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan. Serta dapat digunakan sebagai bahan bacaan dan referensi. Namun, yang terpenting dengan penelitian ini diharapkan Universitas Negeri Jakarta sebagai pendidik generasi muda diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang siap berkompetensi diberbagai bidang dengan optimal dalam melakukan berbagai tugas kerja.

3. Pimpinan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pimpinan organisasi untuk dapat lebih memahami karyawan agar faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dapat diatasi dan diberikan solusi yang tepat atas berbagai permasalahan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal dan tujuan organisasi dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

4. Organisasi

Sebagai bahan masukan bagi organisasi atau perusahaan agar lebih menerapkan kebijakan yang nantinya akan secara tidak langsung mengharuskan pimpinan, karyawan dan berbagai sumber yang terkait dalam organisasi menjadi lebih berkualitas.

5. Karyawan

Hasil penelitian ini sebagai menambah wacana khususnya tentang budaya organisasi dan motivasi kerja, sehingga menjadi bahan masukan kepada para karyawan untuk menambah wawasan dan pengetahuan di lingkungan kerja.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Motivasi Kerja

Dalam setiap perbuatan atau tindakan, manusia umumnya mempunyai suatu tujuan, baik yang disadari maupun tidak disadari. Begitu pula halnya dengan karyawan di dalam melakukan pekerjaannya. Manusia merupakan makhluk yang penuh dengan kompleksitas dengan analisis kebutuhannya yang beraneka ragam. Setiap tingkah laku atau kegiatan manusia bukanlah suatu kegiatan yang terjadi begitu saja. Melainkan ada faktor yang mendorong untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang mempunyai tujuan tertentu. Tingkah laku manusia untuk melakukan dan berbuat sesuatu dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi merupakan penyebab seseorang melakukan suatu aktivitas atau berperilaku agar kebutuhannya terpenuhi oleh kepuasan.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang artinya “dorongan” atau “daya penggerak”¹. Sedangkan kata motivasi itu sendiri berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan yang merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat.

¹ Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.92

Dalam pengertian yang lebih longgar, “motivasi merupakan kekuatan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu”². Dengan demikian motivasi merupakan daya dorong untuk menggerakkan seseorang untuk melaksanakan tindakan tertentu.

Hal senada juga dikemukakan oleh Pandji Anoraga yang menyatakan bahwa “menyatakan definisi “motivasi adalah hal atau sesuatu yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu”³. Daya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motif yang turut mempengaruhi seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang akan dicapainya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang timbul dari diri seseorang yang membuat seseorang melakukan suatu perbuatan.

Pengertian lain mengenai motivasi diungkapkan oleh Wayne F. Cascio yang dikutip oleh Malayu Hasibuan berpendapat bahwa “Motivasi adalah sebuah kekuatan yang berasal dari keinginan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan mereka”⁴. Dengan demikian motivasi merupakan keadaan yang menjadikan kekuatan untuk mengarahkan seseorang dalam pencapaian keberhasilan di hidup mereka. Dari

² Sondang P. Siagian, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, (Jakarta: Gunung Agung, 2000), h.63

³ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h.16

⁴ Malayu S.P Hasibuan Op. Cit, h.95

keberhasilan tersebut kemudian akan menghasilkan kebutuhan lain sesuai yang diharapkan.

Sementara menurut Wexley & Yuki yang dikutip oleh As'ad menyatakan bahwa "Motivasi adalah proses yang melatar-belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu"⁵. Harold Koontz yang dikutip oleh Malayu Hasibuan juga mengatakan bahwa "Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan"⁶. Motivasi muncul sebagai akibat dari kebutuhan dari individu tersebut. kuat lemahnya motif akan mempengaruhi tingkah laku atau gerakan untuk mencapai tujuan dalam rangka pemenuhan kebutuhan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan individu agar mampu mencapai tujuan dari motifnya melalui upaya membangkitkan dorongan dalam diri.

Menurut Sondang Siagian, pada dasarnya motivasi terbentuk oleh tiga komponen utama tersebut yaitu :

- a. Kebutuhan
- b. Dorongan
- c. Tujuan⁷

⁵ M. As'ad, *Psikologi Industri Edisi Keempat*, (Yogyakarta: Liberty Press, 2002), h.45

⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001),

⁷ Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h.142

Menurut pendapat Sondang Siagian kebutuhan adalah suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan timbul atau tercipta apabila dirasakan adanya ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut individu yang bersangkutan seyogyanya dimilikinya. Dorongan merupakan usaha pemenuhan kekurangan secara terarah. Dorongan tersebut dapat bersumber dari dalam atau luar diri orang tersebut. Dan tujuan adalah segala sesuatu yang menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Dengan kata lain, mencapai tujuan berarti mengembalikan dari dalam diri seseorang, baik yang bersifat fisiologis maupun psikologis.

Herzberg yang dikutip oleh Ali Imron, motivasi dapat dibedakan atas motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Yang terdiri dari:

- a. Motivasi intrinsik, yaitu dorongan dalam individu yang menyebabkan individu berprestasi
- b. Motivasi ekstrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari luar individu yang menyebabkan individu berprestasi⁸

Menurut pendapat Herzberg dari motivasi intrinsik itu sendiri terdiri dari banyak faktor yaitu *achievement* (keberhasilan), keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihinya. Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pimpinan harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik. Ketika seorang bawahan memiliki prestasi kerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas

⁸ Ali Imron, *Belajar dan Pembelajaran*, (Jakarta: Pustaka, 2006), h.93

prestasi yang dicapai bawahan tersebut. Selanjutnya pengakuan/penghargaan, sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukandapat dengan berbagai cara misalnya langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya. Faktor intrinsik lainnya adalah *work it self* (pekerjaan itu sendiri), pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari kebosanan rutinitas pekerjaan dengan berbagai macam cara, serta dapat menempatkan orang yang tepat di waktu yang tepat. Kemudian terdapat faktor tanggung jawab, agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri (otonomi) sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan memiliki kinerja yang positif. Faktor yang terakhir adalah pengembangan, merupakan motivasi bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab.

Sedangkan motivasi ekstrinsik menurut pendapat Herzberg diantaranya faktor supervisi, dengan melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan

oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung. Kualitas supervisi mempengaruhi motivasi karyawan, dengan kualitas supervisi yang baik dan fleksibel maka karyawan akan merasa nyaman dan dapat memberikan kinerja yang maksimal. Kemudian terdapat faktor *interpersonal relation*, yaitu menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan karyawan, maka minimal ada kecakapan harus dimiliki setiap atasan. Selanjutnya, faktor kondisi kerja menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan atas ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dibandingkan dengan kondisi kerja yang penuh tekanan. Dan yang terakhir adalah gaji yang merupakan salah satu unsur penting yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus berhati-hati dalam melakukan kebijakan masalah gaji agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Teori Herzberg ini dinamakan teori dua faktor karena dalam teori ini dikembangkan dua faktor motivasi. Faktor yang pertama dinamakan faktor yang membuat individu merasa tidak puas (*individual*

dissatisfaction factor) dan faktor yang kedua dinamakan faktor yang membuat individu merasa puas (*individual satisfaction factor*).

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pada hakekatnya merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau berbuat sesuatu yang disebabkan oleh adanya faktor internal maupun eksternal dalam rangka mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Motivasi kerja sangat penting bagi seorang karyawan karena dengan motivasi mempengaruhi tingkah laku tertentu dan usaha menumbuh-kembangkan bagi kehidupan pribadi yang bersangkutan. motivasi kerja ini berhubungan dengan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untu mewujudkan tujuan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang paling penting adalah mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan menyatakan bahwa “motivasi kerja adalah pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”⁹. Menurut Husaini Usman dalam buku yang berjudul *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, mendefinisikan seseorang sehingga ia terdorong

⁹ Acu Supratman, *Teori motivasi dan pengukurannya analisis di bidang pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h.52

untuk bekerja”¹⁰. Apabila terdapat suatu umpan dorongan yang membuat seseorang termotivasi dalam bekerja maka ia akan melakukan berbagai cara dan berupaya dengan maksimal hingga hal tersebut sampai pencapaian target yang diinginkan.

Motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motivasinya. Rutinitas pekerjaan sering menimbulkan kejenuhan mendalam yang dapat menurunkan motivasi kerja seseorang, yang ditambah oleh kondisi kerja yang tidak mendukung.

Pendapat lain juga diungkapkan oleh Husain Umar menyatakan bahwa “Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia untuk mengaktifkan, memberdayakan serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaan”¹¹. Dengan demikian dalam melaksanakan suatu pekerjaan seseorang harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan bekerja dengan giat dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang ada.

Sementara Duncan yang dikutip oleh Hamzah B. Uno mengemukakan bahwa “Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing”¹². Sebagai seorang karyawan memiliki fungsi masing-masing dalam pengerjaan tugas dari awal sampai akhir.

¹⁰ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.223

¹¹ Husain Umar, *Metode Riset dan Bisnis*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), h.275

¹² Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis Dibidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h.87

Setiap peranan yang dipegang mempunyai tanggung jawab tersendiri dalam penyelesaian tugas hingga hasil dari tugas tersebut terwujud.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja lebih baik dengan disiplin dan rasa tanggung jawab.

Jika seseorang berhasil mencapai motivasi kerjanya, maka orang tersebut akan terus termotivasi. Namun sebaliknya, jika seseorang sering gagal dalam mewujudkan motivasi kerjanya, mungkin tetap ulet terus berusaha dan berdoa agar motivasi kerjanya tercapai atau justru menjadi putus asa.

Motivasi kerja yang didorong oleh upaya pemenuhan kebutuhan akan selalu berubah-ubah sesuai dengan kadar yang sudah dipenuhinya dan perubahan tersebut terjadi karena kepuasan kebutuhan yakni seseorang telah mencapai kepuasan atas kebutuhan yang diinginkannya.

Motivasi kerja pada hakekatnya dapat dijelaskan bahwa manusia sebagai makhluk hidup memiliki potensi dan energi, dan energi tersebut perlu dipelihara bahkan ditingkatkan untuk mempertahankan hidupnya, untuk tubuh dan aktivitas-aktivitasnya. Karena kebutuhan akan energi itulah maka manusia selalu berusaha mengadakan dan meningkatkan sejumlah energi dalam tubuhnya. Apabila kebutuhan akan energi itu telah terpenuhi sesuai dengan kebutuhan, maka aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan akan berjalan lancar. Seseorang dalam melakukan pekerjaan

perlu adanya daya dorong atau semangat yang biasa disebut dengan motivasi kerja.

Menurut Hadari Nawawi yang dikutip oleh Veithal Rivai, “motivasi kerja adalah dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatannya di lingkungan sebuah organisasi”¹³. Kuat atau lemahnya motivasi kerja sangat ditentukan oleh terpenuhinya harapan-harapan, keinginan atau kebutuhannya.

Menurut Adelia Hotyda Siregar dan Meiwana Sinisula,

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan¹⁴

Apabila motivasi kerja bersumber dari dalam diri sendiri maupun rekan kerja dan pimpinan dapat memotivasi karyawan dengan kepercayaan yang besar, maka kemungkinan kekeliruan-kekeliruan dalam pekerjaan dapat diperkecil dari tanggung jawab besar menjadi ringan sehingga dapat memanfaatkan hasil yang maksimal.

Menurut Veithzal Rivai “motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia

¹³ Veithal Rifai, *Performance Appraisal*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000), h.156

¹⁴ Adelia Hotyda Siregar dan Meiwana Sinisula, “Hubungan antara motivasi kerja , kesejahteraan dan pelatihan kinerja”, *Jurnal Manajemen Mutu*. Juli 2007 No.2. h.123

terdorong untuk bekerja”¹⁵. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.

Seseorang dalam melakukan pekerjaan perlu adanya daya dorong atau semangat yang biasa disebut dengan motivasi kerja. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk melakukan tugas, bertindak dengan baik, bekerja sama secara efektif menggunakan seluruh potensi yang dimilikinya baik kemampuan fisik maupun psikis guna mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan.

2. Budaya Organisasi

Seorang karyawan di dalam suatu organisasi tentunya harus memegang teguh peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi ataupun sebuah budaya yang ada pada sebuah organisasi tempat ia bekerja. Budaya merupakan sesuatu yang tidak berwujud namun diyakini keberadaannya. Budaya juga menjadi cara untuk berhubungan dan berkomunikasi dengan lingkungan. Selain itu, budaya menjadi sarana untuk menyelesaikan berbagai macam permasalahan. Budaya juga dianut dan menjadi kepercayaan seluruh anggota organisasi. Budaya yang demikian disebut sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi

¹⁵Husaini Husman , *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 223

menunjukkan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan yang diterima oleh para anggotanya.

Menurut Wibowo, yang menjelaskan bahwa “budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma, perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi”¹⁶. Budaya organisasi menyangkut hubungan antara norma, nilai yang disepakati oleh para anggota organisasi dan menjadi ciri tertentu dalam cara para anggota berperilaku sehingga membedakan dengan organisasi lainnya.

Lain halnya dengan Klikman yang mengatakan bahwa “budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi”¹⁷. Budaya organisasi dipandang sebagai jiwa para anggotanya. Hal ini disebabkan karena budaya tersebut tumbuh dan berkembang di dalam organisasi yang dihayati oleh setiap anggota di dalamnya.

Sementara itu, Green Berg dan Baron mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah “kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma, perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi”¹⁸. Hal senada juga dikemukakan oleh Robbins, budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi”.

¹⁶ Wibowo, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 18

¹⁷ *ibid.*, h. 2

Kedua pendapat tersebut didukung oleh Stoner yang mengemukakan budaya organisasi sebagai suatu cognitive framework yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma, perilaku dan harapan-harapan yang disumbangkan oleh anggota organisasi. Dari pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan sesuatu yang kompleks karena didalamnya terdapat kumpulan nilai, sikap, norma, perilaku dan harapan yang disumbangkan, diterima dan dirasakan oleh setiap anggota yang ada didalamnya serta dihayati dan diterapkan dalam bekerja.

Berbeda dengan para ahli di atas, Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn mengemukakan bahwa “budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri”¹⁹. Hal senada juga diungkapkan oleh Davis yang menjelaskan tentang budaya organisasi yang berarti:

Budaya organisasi adalah seperangkat atau asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah eksternal dan internal²⁰

Pendapat tersebut didukung oleh Wirawan yang mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, fisisfat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan dalam

¹⁹ Asri Laksmi Rian, *Op. Cit.*, h. 7

²⁰ Khaerul Umam, *Manajemen Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h. 99

waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap dan pola perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari pendapat ketiga tokoh tersebut dapat kita lihat bahwa budaya organisasi merupakan nilai dan sistem kepercayaan atau keyakinan yang menentukan cara para anggotanya berperilaku. Nilai-nilai dalam budaya organisasi akan menjadi pedoman dan aturan dasar yang menuntun dan mengarahkan perilaku anggota organisasi. Selanjutnya, nilai-nilai tersebut akan menjadi suatu kepercayaan dan akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja.

Sementara itu, H. S Brecker yang dikutip oleh Robbins menjelaskan “budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain”²¹.

Dari definisi di atas, budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu sistem makna bersama atau kesepakatan bersama yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi akan menjadi suatu karakteristik atau ciri khas yang kemudian menjadi identitas bagi para anggotanya dalam berperilaku.

²¹ Sudarmanto, *loc. cit.*, h. 30

Budaya organisasi setiap perusahaan tentu berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena setiap organisasi memiliki karakteristiknya masing-masing. Setiap organisasi memiliki sistem nilai, sikap, norma dan harapan yang berbeda dengan organisasi lain. Selain itu, setiap organisasi juga memiliki tantangan dan permasalahannya sendiri-sendiri yang sudah pasti akan mempengaruhi budaya organisasi yang terbentuk di dalamnya dan dan perilaku karyawannya.

Budaya organisasi juga berkaitan dengan persepsi para anggota organisasi. Menurut Robbins yang mengemukakan “budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi resiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang”²².

Senada dengan pendapat tersebut, Wibowo yang dalam bukunya Budaya Organisasi mengatakan “budaya organisasi adalah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem tentang keberartian bersama”²³. Dari dua pendapat di atas, budaya organisasi dapat diartikan sebagai bagian dari persepsi para anggotanya. Persepsi dapat diartikan sebagai cara inidividu melihat atau menginterpretasikan sesuatu hal yang mereka lihat dari lingkungannya. Persepsi anggota organisasi mengenai budaya organisasi terbentuk karena mereka telah memahami nilai-nilai yang ada di dalam budaya organisasi. Pemahaman tersebut membuat anggota organisasi memaknai budaya organisasi sebagai suatu

²² Sudarmanto, *loc. cit.*, h. 37

²³ Wibowo, *loc. cit.*, h. 26

sistem kesepakatan bersama yang diterapkan dalam kehidupan berorganisasi.

Menurut Phiti Siti Amnuai budaya organisasi adalah:

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi-organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal²⁴

Pendapat tersebut didukung Schein yang menjelaskan budaya organisasi adalah:

Pola asumsi-asumsi dasar yang oleh suatu kelompok telah ditemukan, dibuka, atau dikembangkan melalui belajar untuk memecahkan masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, serta diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memandang, berpikir, dan merasa dalam kaitannya dengan masalah-masalah tersebut²⁵

Hampir sama dengan kedua pendapat di atas, James L. Gibson, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr mendefinisikan budaya organisasi sebagai:

Sebuah pola asumsi dasar yang cukup bekerja baik untuk dipertimbangkan layak dan, karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, berpikir, dan merasa dalam hubungannya dengan masalah tersebut²⁶

Dari beberapa pendapat di atas, budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai sebuah pola asumsi yang diyakini para anggotanya dan diajarkan kepada anggota baru agar mereka dapat mengenal dan

²⁴ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), h. 4-5

²⁵ Edy Sutrisno, *op. cit.*, h. 10

²⁶ Wibowo, *loc. cit.*, h. 35

memahaminya. Pola asumsi tersebut kemudian dikembangkan untuk mengatasi dan menyelesaikan berbagai permasalahan yang mungkin muncul dalam kehidupan berorganisasi.

Kemudian, Jerald Greenberg mengemukakan mengenai karakteristik budaya organisasi yang terdiri dari:

- a. *Innovation*
- b. *Stability*
- c. *Orientation toward people*
- d. *Result-orientation*
- e. *Easygoingness*
- f. *Attention to detail*
- g. *Collaborative orientation*²⁷

Menurut pendapat Jerald Greenberg, inovasi merupakan suatu tingkatan dimana orang diharapkan kreatif dan membangkitkan gagasan baru. Stabilitas, bersifat menghargai lingkungan yang stabil. Dapat diperkirakan, dan berorientasi pada peraturan. Orientasi pada orang, merupakan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung, dan menunjukkan penghargaan pada hak individual. Orientasi pada hasil, meletakkan kekuatannya pada kepedulian untuk mencapai hasil yang diharapkan. Bersikap tenang, suatu keadaan di mana tercipta iklim kerja bersifat santai. Poin selanjutnya perhatian pada hal detail, dimaksudkan dengan berkepentingan untuk menjadi analitis dan seksama. Dan yang terakhir adalah orientasi pada kolaborasi, merupakan orientasi yang menekankan pada bekerja dalam *tim* sebagai lawan dari bekerja secara individual.

²⁷ Wibowo, *Budaya Organisasi* (Depok : PT Raja Grafindo Persada, 2010), h. 245

Senada dengan pendapat di atas, Abraham Maslow memberikan tujuh karakteristik budaya organisasi, yaitu:

- a. Perhatian pada detail
- b. Berorientasi pada hasil
- c. Berorientasi pada manusia
- d. Berorientasi pada tim
- e. Berorientasi pada keproaktifan
- f. Berorientasi pada stabilitas
- g. Berorientasi pada inovasi dan pengambilan resiko²⁸

Kedua pendapat tersebut juga didukung oleh Stephen P. Robbins dalam bukunya yang berjudul *Essentials of Organizational Behavior* menjelaskan tujuh karakteristik budaya organisasi, yaitu:

- a. *Innovation and risk*
- b. *Attention to detail*
- c. *Outcome orientation*
- d. *People orientation*
- e. *Team orientation*
- f. *Aggressiveness*
- g. *Stability*²⁹

Menurut Stephen P. Robbins karakteristik budaya organisasi terdiri dari inovasi dan pengambilan risiko, yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko. Kemudian perhatian pada hal detail, di mana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail. Selanjutnya orientasi pada manfaat, di mana manajemen memfokus pada hasil atau manfaat dari pada sekadar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk

²⁸ Ibid, h.36

²⁹ Stephen P. Robbins. *Essentials of Organizational Behavior*. (New Jersey: Pearson Education, 2010), p.255

mendapatkan manfaat tersebut. Selanjutnya terdapat orientasi pada orang, di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi. Kemudian orientasi pada tim, dimana aktivitas kerja diorganisasi berdasarkan tim dari pada individual. Agresivitas juga merupakan salah karakteristik budaya organisasi, di mana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif dari pada *easygoing*. Dan yang terakhir adalah stabilitas, di mana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga *status quo* sebagai lawan dari perkembangan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik di dalamnya yang meliputi inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi pada tim, agresivitas dan stabilitas.

Menurut Silk yang dikutip oleh Tampubolon dalam bukunya *Perilaku Keorganisasian*, “Budaya adalah cara bagaimana kita akan melakukan sesuatu pada saat ini yang penekanannya menjelaskan tentang sikap yang terwujud melalui sebuah teladan dari pemimpin organisasi atau orang yang dituakan dalam masyarakat yang direfleksikan kedalam peraturan dan prosedur di dalam suatu organisasi kemasyarakatan resmi”³⁰. Budaya merupakan aturan yang berasal dari seorang pemimpin

³⁰ Manahan P. Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian Edisi Ketiga* (Bogor: PT Ghalia Indonesia, 2012), h.223

organisasi yang direfleksikan sesuai dengan peraturan dan prosedur yang resmi.

Sedangkan menurut Nurkholis, “budaya adalah pandangan hidup yang diakui bersama oleh suatu kelompok masyarakat yang mencakup cara berpikir, perilaku, sikap nilai-nilai yang tercermin baik dalam wujud fisik maupun abstrak”³¹.

Jadi budaya merupakan aturan yang menyatakan suatu sikap dan perilaku yang menuntun dan mendorong anggota masyarakat untuk melakukan segala sesuatunya secara benar serta menghambat dan menghalangi orang untuk berbuat sesuatu yang salah.

Menurut Yuki “budaya organisasi adalah sistem yang digunakan untuk menjelaskan nilai-nilai bersama dan kepercayaan para anggota mengenai aktivitas organisasi dan hubungan antar pribadi”³². Budaya organisasi merupakan sistem untuk menjelaskan nilai, anggapan, asumsi dan norma perilaku bersama para anggotanya yang telah melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap dan tindakan sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu.

Selanjutnya Rivai mengatakan bahwa,

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh kelompok ketika memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup lancar untuk menjadi pertimbangan yang sah dan untuk

³¹ Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT Grasindo, 2005), h.200

³² Gary Yuki. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Indeks, 2010), h.132

mengajarkan ke anggota baru sebagai cara yang benar untuk merasa berpikir, dan bertindak dalam hubungan dengan masyarakat.³³

Dari beberapa pengertian budaya organisasi yang dikemukakan para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah persepsi umum yang di pegang oleh anggota organisasi terhadap nilai inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia dan orientasi pada tim. Budaya organisasi juga merupakan lingkungan internal-eksternal suatu organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada dalam organisasi tersebut sehingga budaya organisasi sebagai pemersatu budaya-budaya yang ada pada diri individu untuk menciptakan tindakan yang dapat diterima dalam organisasi.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai budaya organisasi kaitannya dengan motivasi kerja karyawan yang menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

1. Emi Juliningrum dan Achmad Sudiro dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai”**.

³³ Veithzal Rivai. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), h.256

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Penelitian ini meneliti beberapa variabel lain selain budaya organisasi dan motivasi kerja, berbeda dengan peneliti yang hanya meneliti variabel budaya organisasi dengan motivasi kerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *path analysis* dengan teknik analisis data (metode kuantitatif) sama seperti yang peneliti lakukan. Teknik pengambilan data yang digunakan sama dengan yang peneliti lakukan, yaitu menggunakan kuesioner. Pengujian instrumen dalam menguji angket (kuesioner) untuk mengetahui angket itu *valid* dan *reliable* atau tidak. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2. Ida Bagus Gede Surya Diputra dan I Gede Riana dengan Judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hard Rock Hotel Bali”**.

Penelitian ini menggunakan beberapa variabel bebas lain selain budaya organisasi berbeda dengan peneliti yang hanya meneliti variabel budaya organisasi saja. Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) berbeda dengan penelitian peneliti, yaitu penelitian kuantitatif. Pengelolaan data menggunakan bantuan program SPSS *for Windows*.

Hasil penelitiannya menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggotanya, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

3. Hendra Hadiwijaya dan Agustina Hanafi dengan judul **“Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Astra Internasional, Tbk – Honda Sales Operation Kanwil Palembang)”**.

Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel bebas selain budaya organisasi berbeda dengan peneliti yang hanya menggunakan 1 variabel bebas saja, yaitu budaya organisasi. Jenis penelitiannya terdiri atas dua jenis yaitu kualitatif dan kuantitatif, berbeda dengan peneliti yaitu penelitian kuantitatif.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sama dengan peneliti. Budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan dengan $t\text{-value} > 1,96$ yaitu sebesar 11,54 dengan nilai *estimasi* sebesar 0,82.

C. Kerangka Teoretik

Budaya organisasi merupakan kekuatan tidak terlihat atau *invisible force* dibelakang faktor-faktor organisasi yang kelihatan dan dapat diobservasi. Budaya merupakan energi sosial yang membuat anggota

organisasi untuk bertindak. Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka merasa berkewajiban dan bertanggung jawab untuk merealisasikan tujuan organisasi.

Untuk mendapatkan karyawan yang baik dan berkualitas saja tidaklah cukup. Karyawan juga harus memiliki motivasi kerja yang tinggi terhadap perusahaan. motivasi kerja karyawan menjadi tinggi bila mereka merasa cocok dengan budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan. Kecocokan karyawan dengan budaya organisasi menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Kenyamanan tersebut membuat karyawan bersikap loyal terhadap perusahaan dan membuat mereka ingin tetap menjadi bagian didalamnya. Hal tersebutlah yang kemudian akan meningkatkan motivasi kerja karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Kotter menjelaskan bahwa:

Budaya organisasi menggambarkan sebuah perangkat kesalingtergantungan antara nilai dan cara berperilaku umum dalam komunitas yang cenderung mengabaikan dirinya, kadang-kadang dalam periode waktu yang panjang.³⁴

Budaya organisasi menjadi sangat besar pengaruhnya bagi kelangsungan hidup organisasi, terutama apabila dihubungkan dengan upaya organisasi untuk mengatasi berbagai masalah dalam adaptasi terhadap berbagai perkembangan.

³⁴ *ibid.*, h. 376

Menurut E. Claver, J.Lopis, & J.L Gasco:

Hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja, antara lain dapat diruntut dari unsur pembentuk budaya organisasi yakni nilai-nilai etis. Hal ini pada gilirannya akan menyeragamkan terhadap praktik dan nilai-nilai organisasi sehingga akan meningkatkan efisiensi dan motivasi kerja³⁵

Budaya organisasi memiliki peran berarti terhadap praktik pencapaian efektifitas manajemen. Suatu budaya memiliki pengaruh yang bermakna terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi karena budaya melakukan sejumlah fungsi dalam suatu organisasi, juga mampu bertahan terhadap perubahan karena karyawan yang menganutnya sangat mengenang nilai-nilai budaya tersebut. Nilai dan norma yang mencerminkan saling menghormati kepada sesama akan mendorong karyawan bekerja lebih optimal dan dapat meningkatkan motivasi kerja.

Motivasi kerja yang meningkat membuat karyawan konsisten dalam berperilaku. Karyawan senantiasa bekerja dengan mengamalkan nilai-nilai budaya organisasi perusahaan. Akibatnya, akan timbul sikap loyal dalam diri karyawan serta kebanggaan sebagai anggota organisasi. Hal tersebut membuat motivasi kerja karyawan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya juga akan semakin meningkat. Motivasi kerja karyawan dapat dikeluarkan melalui pemberian penghargaan (*reward*) pada setiap prestasi yang diraih oleh karyawan. Penghargaan yang diberikan akan memicu karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Penghargaan dapat diberikan baik dalam bentuk materi

³⁵ E. Claver, J. Lopis, & J. L. Gasco. *A corporate culture pattern to manage business ethics*. (Value-Based Management, 2002), h.156

maupun non materi. Penghargaan dalam bentuk materi misalnya pemberian bonus dan sebagainya.

Pada budaya organisasi yang kuat motivasi kerja karyawan yang ada didalamnya juga meningkat. Hal ini disebabkan karyawan menerima budaya organisasi dengan baik dan melihatnya sebagai sesuatu yang memberikan pengaruh positif pada aktivitas kerja mereka. Budaya organisasi yang kuat membuat karyawan dapat mengidentifikasi perusahaan tempat mereka bekerja dengan baik.

Karyawan dapat melihat sisi positif dari perusahaan tempat mereka. Hal tersebut kemudian membuat karyawan memiliki pandangan yang positif kepada perusahaannya. Akibatnya, karyawan akan merasa bangga kepada perusahaannya, memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap perusahaannya dan ingin membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hal ini membuat motivasi kerja karyawan meningkat karena dipengaruhi oleh nilai budaya organisasi perusahaan yang kuat. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut. “Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan motivasi kerja

karyawan, semakin tinggi tingkat budaya organisasi karyawan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan “.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan oleh peneliti, maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang benar, dapat dipercaya dan valid. Serta untuk mengetahui adanya hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan di MNC TV.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MNC TV yang beralamat di jalan Pintu Dua Taman Mini Indonesia Indah, Jakarta Timur. Waktu penelitian dilakukan mulai pada bulan Maret 2015 sampai dengan April 2015, dengan alasan waktu tersebut merupakan waktu yang paling tepat dan dianggap efektif bagi peneliti melakukan penelitian. Alasan peneliti memilih MNC TV sebagai tempat penelitian adalah karena MNC TV merupakan perusahaan yang lokasinya tidak jauh dari asal peneliti tinggal dan ingin melihat adanya perbedaan atau variasi budaya organisasi antar karyawan setempat.

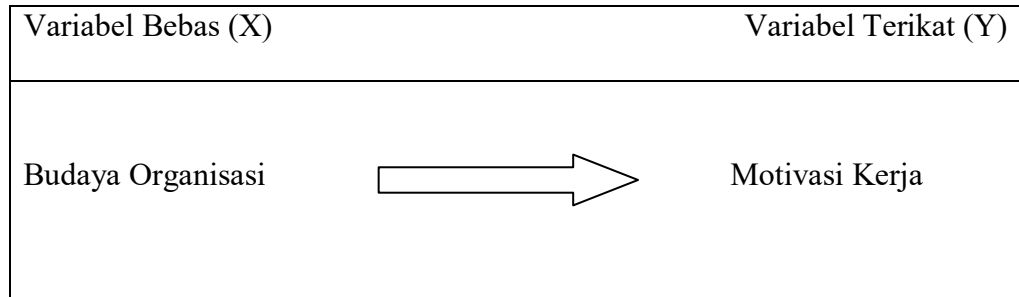
C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni untuk memperoleh informasi yang bersangkutan dengan status gejala pada saat penelitian dilakukan. Selain itu penelitian ini mengambil sample dari populasi dan menggunakan instrumen angket berupa daftar pernyataan sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Serta menggunakan pendekatan korelasional. Penelitian Korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih⁴⁰. Pendekatan korelasional dilakukan untuk melihat seberapa jauh keterkaitan hubungan suatu variabel dengan variabel yang lain yang diteliti. Konstelasi hubungan antar variabel digunakan untuk memberikan arah gambaran dari penelitian yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X dengan variabel Y.

Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya Organisasi sebagai variabel bebas dimana variabel ini adalah variabel yang mempengaruhi dan diberi simbol X.
2. Motivasi Kerja sebagai variabel yang terikat dimana variabel ini adalah variabel yang dipengaruhi dan diberi simbol Y.

⁴⁰Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), h.166

Gambar III.1**Konstelasi Hubungan Antar Variabel**

Keterangan:

Variabel (X) = Budaya Organisasi

Variabel (Y) = Motivasi Kerja

 = Arah Hubungan

D. Populasi dan Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”⁴¹. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan MNC TV yang berjumlah 1181 karyawan. Sedangkan populasi terjangkaunya pada divisi produksi yang berjumlah 275 karyawan. Populasi terjangkau ini dipilih karena karyawan tersebut berada di kantor perusahaan dan jumlah karyawan yang lebih banyak dibanding divisi lainnya sehingga terlihat dengan jelas budaya organisasi

⁴¹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: CV Alfabeta, 2011), h. 61

perusahaan, hal ini mempermudah peneliti melakukan penelitian dan mendapatkan data yang valid.

Sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”⁴². Sampel penelitian yang diambil sebanyak 152 karyawan sesuai dengan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan sebesar 5%.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak proporsional sampling (*proportional random sampling technique*), yaitu “teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/ unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional”⁴³ dengan perhitungan sebagai berikut:

Tabel III.1
Teknik Pengambilan Sampel

Bagian	Jumlah Karyawan	Hitungan	Sampel
Produser	24	$24/275 \times 152$	13
Producer Director	22	$22/275 \times 152$	12
Production Asistant	14	$14/275 \times 152$	8
Floor Director	16	$16/275 \times 152$	9
Kreatif	28	$28/275 \times 152$	15
Crew	171	$171/275 \times 152$	95
Jumlah	275		152

⁴² *ibid.*, h. 62

⁴³ *ibid.*, h. 64

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini meneliti dua variabel, yaitu budaya organisasi (variabel X) dan motivasi kerja (variabel Y). Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk melakukan tugas, bertindak dengan baik, bekerja sama secara efektif menggunakan seluruh potensi yang dimilikinya baik kemampuan fisik maupun psikis guna mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan.

b. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, motivasi kerja menggunakan data primer berupa instrumen kuesioner yang diukur dengan menggunakan skala likert yaitu sejumlah pernyataan positif dan pernyataan negatif terdiri dari lima pilihan jawaban yang mencerminkan indikator dan sub indikator dari motivasi kerja, yaitu: dorongan (melakukan tugas, mau bekerja sama, bekerja efektif, mencapai tujuan, dan memenuhi kebutuhan). Jumlah butir pernyataan yang diajukan dalam kuesioner adalah sebanyak 25 butir pernyataan.

c. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur motivasi kerja yang disajikan pada bagian ini digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja yang terdiri dari dua kisi-

kisi konsep instrumen, yaitu kisi-kisi instrumen yang diujicobakan dan kisi-kisi instrumen final. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta memberikan gambaran sejauh mana instrumen final masih mencerminkan indikator dari variabel motivasi kerja. Butir yang valid dianggap memiliki keabsahan untuk dijadikan alat pengumpul data penelitian.

Tabel III.2
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y
Motivasi Kerja

Indikator	Sub Indikator	Butir Soal Sebelum Uji Coba		Butir Soal Setelah Uji Coba	
		+	-	+	-
Dorongan	Melakukan Tugas	1, 4, 7, 27	2*, 10, 15, 17*, 23	1, 3, 6, 22	9, 12, 19
	Mau Bekerja Sama	9, 14*, 21	29, 30	8, 17	24, 25
	Bekerja Efektif	8, 12, 16, 24, 26	13*, 20	7, 11, 13, 20, 21	16
	Mencapai Tujuan	6, 19, 22, 28	3, 5	5, 8, 19, 23	2, 4
	Memenuhi Kebutuhan	11, 18	25*	10, 14	

*) Butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih satu jawaban dari lima alternatif yang telah disediakan. Dari lima alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1-5 dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

Tabel III.3
Skala Penilaian Variabel Y (Motivasi Kerja)

Pilihan Jawaban	Bobot Skor (+)	Bobot Skor (-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu – Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja

Proses pengembangan instrument motivasi kerja dimulai dengan penyusunan butir-butir instrument model skala likert yang mengacu kepada indikator-indikator variabel motivasi kerja seperti yang terlihat pada tabel III.3 di atas.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing mengenai validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel motivasi kerja. Setelah disetujui, selanjutnya instrumen diujicobakan pada 30 karyawan divisi produksi diluar sampel.

Dari hasil uji coba validitas tersebut, terdapat 5 (lima) butir pernyataan yang drop dari 30 (tiga puluh) butir pernyataan, dimana kriteria yang ditentukan adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Setelah uji coba instrument, dilakukan penelitian dengan sampel sebanyak 152 karyawan divisi produksi MNC TV.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:⁴⁴

$$r_{it} = \frac{\sum Y_i . Y_t}{\sqrt{(\sum Y_i^2)(\sum Y_t^2)}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total.

Y_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_i

Y_t = jumlah kuadrat deviasi skor Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan didrop. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil 25 butir pernyataan yang valid dan 5 butir pernyataan yang drop atau tidak valid.

⁴⁴ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2008), h.

Setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:⁴⁵

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

$\sum S_t^2$ = jumlah varians skor total

Sedangkan rumus untuk menghitung varians butir dan varians total adalah sebagai berikut⁴⁶:

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{N}}{N} \quad \text{dan} \quad S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

S_i^2 = Varians butir

$\sum Y_i^2$ = Jumlah kuadrat butir Y_i

S_t^2 = Varians total

$\sum Y_t^2$ = Jumlah kuadrat Y_t

⁴⁵ Sugiyono, *op. cit.*, h. 365

⁴⁶ *Ibid.*,

Setelah dihitung reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat jumlah varians butir ($\sum S_i^2$) adalah 44,81. selanjutnya dicari jumlah varians total (S_t^2) sebesar 276,31 kemudian dimasukkan ke dalam rumus Aplha Cronbach dan didapat hasil (r_{ii}) yaitu 0,873.

Kesimpulan dari perhitungan menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 25 butir itulah yang digunakan sebagai instrumen final yang mengukur variabel motivasi kerja.

2. Budaya Organisasi (Variabel X)

a. Definisi Konseptual

Budaya organisasi adalah persepsi umum yang di pegang oleh anggota organisasi terhadap nilai inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia dan orientasi pada tim.

b. Definisi Operasional

Budaya organisasi dalam penelitian pada MNC TV dapat diukur dengan menggunakan data primer yaitu menggunakan instrumen kuesioner yang berasal dari persepsi, pandangan dan penilaian seseorang terhadap isi dan kondisi budaya organisasi di perusahaan tersebut. Dalam hal ini, kuesioner disebarkan kepada karyawan divisi produksi MNC TV dengan menggunakan skala likert, dengan objek yang dimaksudkan tersebut adalah dimensi dari budaya organisasi yaitu

inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, dan orientasi tim. Jumlah butir pernyataan yang diajukan dalam kuesioner adalah sebanyak 30 butir pernyataan.

c. Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur budaya organisasi ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang diberikan setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal untuk memberi gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan indikator variabel budaya organisasi.

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur budaya organisasi terdiri atas dua konsep instrumen yaitu yang diujicobakan dan kisi-kisi instrumen final yang nantinya digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi. Kisi-kisi instrumen untuk mengukur budaya organisasi dapat dilihat pada tabel III.4.

Tabel III.4
Kisi-kisi Instrumen Variabel X
Budaya Organisasi

Dimensi	Butir Soal Sebelum Uji Coba		Butir Soal Setelah Uji Coba	
	+	-	+	-
Inovasi dan keberanian mengambil resiko	7, 8, 10, 16*, 29	25	7, 8, 10, 26	23
Perhatian terhadap detail	4, 5, 6, 24, 28	9	4, 5, 6, 22, 25	9
Berorientasi pada hasil	3, 13*, 21, 22		3, 19, 20	
Berorientasi kepada manusia	13, 15, 17	1, 11, 14, 18, 23, 26*, 30*	12, 14, 15	1, 11, 13, 16, 21
Berorientasi pada tim	2, 20, 27	12	2, 18, 24	

*) Butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi kuesioner dengan model skala likert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap jawaban bernilai 1

sampai dengan 5, sesuai dengan tingkat jawabannya⁴⁷. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel III.5 berikut:

Tabel III.5
Skala Penilaian Budaya Organisasi

Kategori Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
SS = Sangat Setuju	5	1
S = Setuju	4	2
KS = Kurang Setuju	3	3
TS = Tidak Setuju	2	4
STS = Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Budaya Organisasi

Proses pengembangan instrumen budaya organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala likert dengan pernyataan yang mengacu kepada dimensi variabel budaya organisasi seperti yang terlihat pada tabel III.4 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel budaya organisasi.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel budaya organisasi. Setelah konsep instrumen tersebut disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diuji cobakan kepada 30 karyawan MNC TV divisi produksi. Instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan untuk menyeleksi butir-butir yang valid dan handal. Dari uji coba ini dapat dilihat butir-butir instrumen yang ditampilkan mewakili dimensi dari variabel yang diukur.

⁴⁷Sugiyono, op.cit, h.108

Dari hasil uji coba validitas tersebut, terdapat 4 (empat) butir pernyataan yang drop dari 30 (tiga puluh) butir pernyataan, dimana kriteria yang ditentukan adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Setelah uji coba instrumen, dilakukan penelitian dengan sampel sebanyak 152 karyawan divisi produksi MNC TV.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:⁴⁸

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} : Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

$\sum x_i$: Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

$\sum x_t$: Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan didrop. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil 26 butir pernyataan yang valid dan 4 butir pernyataan yang drop atau tidak valid.

⁴⁸Djaali, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Program Pasca Sarjana UNJ, 2000), h.121

Selanjutnya menghitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :⁴⁹

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} : Reliabilitas

k : Banyaknya butir yang valid

$\sum Si^2$: Jumlah varians butir

$\sum St^2$: Jumlah varians total

Varian butir dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :⁵⁰

$$Si^2 = \frac{\sum xi^2 \frac{(\sum xi^2)}{n}}{n} \text{ dan } St^2 = \frac{\sum Y_t^2 \frac{(\sum Y_t)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

Si^2 : Varians butir

St^2 : Varians total

$\sum X^2$: Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X : Skor yang dimiliki subyek penelitian

n : Banyaknya subyek penelitian

Setelah dihitung reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat jumlah varians butir ($\sum Si^2$) adalah 47,85. Selanjutnya dicari jumlah varians total (St^2) sebesar 340,91 kemudian dimasukkan ke dalam rumus Alpha Cronbach dan didapat hasil (r_{ii}) yaitu 0,894.

⁴⁹ Sukardi, *loc. cit.*, h. 291

⁵⁰ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.97

Kesimpulan dari perhitungan menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 26 butir itulah yang digunakan sebagai instrumen final yang mengukur variabel budaya organisasi.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (\hat{Y}) dapat diprediksi melalui variabel independen (X) secara individual. Adapun perhitungan persamaan regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:⁵¹

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

⁵¹Sukardi, *op. cit.*, h. 216

Keterangan:

\check{Y}	= Nilai variabel terikat yang diramalkan
X	= Nilai variabel bebas sesungguhnya
Y	= Nilai variabel terikat sesungguhnya
$\sum X$	= Jumlah skor dalam sebaran X
$\sum Y$	= Jumlah skor dalam sebaran Y
$\sum XY$	= jumlah skor X dan skor Y yang berpasangan
$\sum X^2$	= Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X
n	= Jumlah sampel

2. Uji Persyaratan Analisis

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran atas regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujiannya dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah:⁵²

$$Lo = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Keterangan:

$F(Z_i)$: Peluang angka baku

$S(Z_i)$: Proporsi angka baku

Lo : L observasi (harga mutlak terbesar)

⁵²Sudjana, *Metode Statistika, Edisi ke-6*, (Bandung:Tarsito, 2002), h.466

Hipotesis Statistik:

H_0 : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian:

Jika $Lo \text{ (hitung)} < Lt \text{ (tabel)}$, maka H_0 diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal, sebaliknya jika $Lo \text{ (hitung)} > Lt \text{ (tabel)}$, maka H_0 ditolak, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal (H_i).

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak (signifikan).

$$F_{hitung} = \frac{KT_{(b/a)}}{KT_{(res)}}$$

F_{tabel} dihitung dengan menggunakan dk pembilang dan dk penyebut ($n-2$)

pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Hipotesis Statistika:

H_0 : regresi Y atas X tidak berarti

H_i : regresi Y atas X berarti

Atau dapat dinyatakan dengan⁵³:

$H_0 : b = 0$

$H_i : b \neq 0$

⁵³Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h.273

Kriteria Pengujian:

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, diterima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak H_0 .

b. Uji Linearitas Regresi

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel X dan variabel Y. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{KT_{(TC)}}{KT_{(E)}}$$

F_{tabel} dicari dengan menggunakan db pembilang (k-2) dan db penyebut (n-k).

Hipotesis statistik:

$$H_0 : Y \leq \alpha + \beta X$$

$$H_i : Y > \alpha + \beta X$$

Hipotesis Statistik⁵⁴:

H_0 : Regresi linear

H_i : Regresi non-linear

Kriteria Pengujian:

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka persamaan regresi yang diperoleh adalah linier jika H_0 diterima.

⁵⁴*Ibid.*, h.274

Untuk mengetahui keberartian dan linearitas persamaan regresi diatas digunakan tabel ANAVA pada tabel III.6 berikut ini :

Tabel III.6
Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat	Fhitung (Fo)	Ftabel
Total	N	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{\sum Y^2}{N}$			
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{N} \right\}$	$\frac{Jk(b / \alpha)}{Dk(b / \alpha)}$	$\frac{RJK (b/\alpha)}{RJK (s)}$	Fo > Ft Maka Regresi Berarti
Sisa (s)	n-2	JK(T) – JK(a) – JK(b)	$\frac{Jk(s)}{Dk(s)}$		
Tuna Cocok	k-2	Jk (s) – Jk (G) – (b/a)	$\frac{Jk(TC)}{Dk(TC)}$	$\frac{RJK (TC)}{RJK (G)}$	Fo < Ft Maka regresi berbentuk linier
Galat	n-k	$JK(G) = \sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}$	$\frac{Jk(G)}{Dk(G)}$		

c. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut:⁵⁵

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

⁵⁵ Prabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), h.97

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien Korelasi *Product Moment*

n : Banyaknya sampel

$\sum X$: Jumlah skor variabel X

$\sum Y$: Jumlah skor variabel Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat variabel X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat variabel Y

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Menggunakan uji t untuk mengetahui signifikansi keberartian hubungan dua variabel. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut, maka terlebih dahulu harus dicari harga t pada tabel nilai dengan melihat berapa derajat bebas (db) dan taraf signifikan satu arah yang sudah ditentukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan resiko kesalahan secara statistik dinyatakan dengan $\alpha = 0,05$. Rumus yang digunakan adalah ⁵⁶:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} : Skor signifikansi koefisien korelasi

r : Koefisien korelasi *product moment*

n : Banyaknya sampel atau data

⁵⁶Ibid., h.99

Hipotesis Statistik:

$$H_0 : \rho \leq 0$$

$$H_i : \rho > 0$$

Kriteria pengujian:

Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, tolak H_0 bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti koefisien korelasi signifikan jika H_i diterima. Hal ini dilakukan pada taraf signifikan, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara variabel X dengan variabel Y.

e. Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (Motivasi Kerja) ditentukan X (Budaya Organisasi) dengan menggunakan rumus:⁵⁷

$$KD = r_{xy} \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

r_{xy} : Koefisien korelasi *product moment*

⁵⁷ Sugiyono, op. cit., h.243

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua. Kedua variabel tersebut adalah budaya organisasi sebagai variabel independen yang dilambangkan X dan motivasi kerja sebagai variabel dependen yang dilambangkan dengan Y.

1. Motivasi Kerja

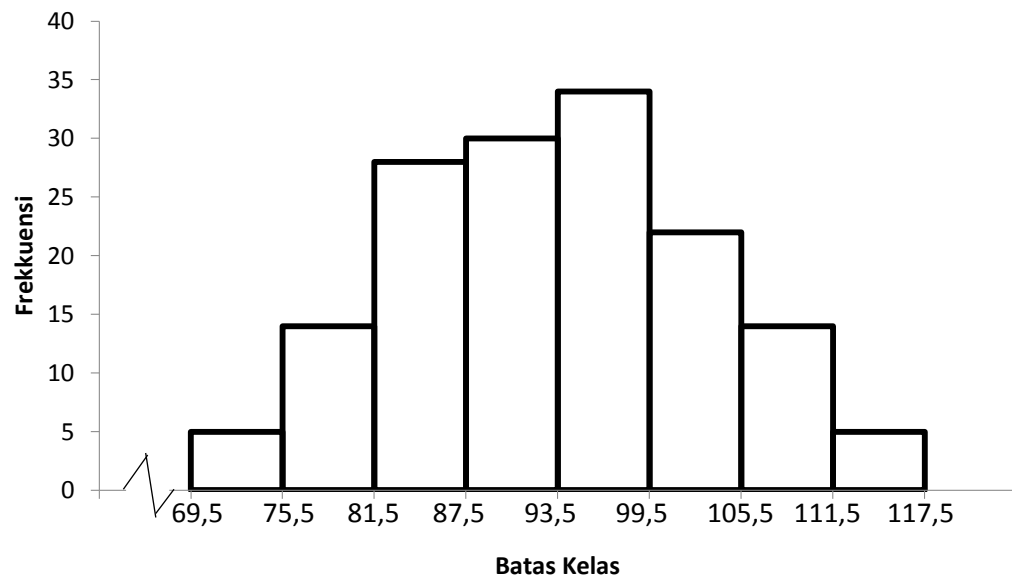
Data motivasi kerja (variabel Y) diperoleh melalui pengisian instrumen berupa skala likert (*likert scale*) oleh 152 orang sebagai responden. Data skor yang diperoleh dari kuesioner menghasilkan skor terendah 70 dan skor tertinggi 117, jumlah skor adalah 14168, skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 93,21 Kemudian varian (S^2) sebesar 100,154 dan simpangan baku (SD) sebesar 10,08 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 21 hal. 115).

Distribusi frekuensi data motivasi kerja dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 47, banyaknya kelas interval 8, panjang interval 6 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 15 hal. 105).

Tabel IV.I
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
70	-	75	69,5	75,5	5	3,3%
76	-	81	75,5	81,5	14	9,2%
82	-	87	81,5	87,5	28	18,4%
88	-	93	87,5	93,5	30	19,7%
94	-	99	93,5	99,5	34	22,4%
100	-	105	99,5	105,5	22	14,5%
106	-	111	105,5	111,5	14	9,2%
112	-	117	111,5	117,5	5	3,3%
Jumlah					152	100%

Berdasarkan tabel IV.I dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel motivasi kerja terletak pada interval ke-5 yaitu 94 – 99 dengan frekuensi relatif sebesar 22,4%. Sementara frekuensi terendahnya yaitu, 5 yang terletak pada interval kelas ke-1 yaitu 70 – 75 dengan frekuensi relatif sebesar 3,3%. Untuk mempermudah penafsiran data motivasi kerja, maka data ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar IV.1

Grafik Histogram Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing sub indikator yang memiliki skor tertinggi adalah Bekerja Efektif, yaitu sebesar 20,45 %. Kemudian sub indikator motivasi kerja yang paling rendah adalah Melakukan Tugas yaitu sebesar 19,29%

Tabel IV.2
Data Indikator Variabel Y (Motivasi Kerja)

No.	Indikator	Sub Indikator	Total Skor	N	Mean	%
1	Dorongan	Melakukan Tugas	3833	7	547,57*	19,29%
		Mau bekerja Sama	2867	5	573,40	20,20%
		Bekerja Efektif	2903	5	580,60**	20,45%
		Mencapai Tujuan	2880	5	576,00	20,29%
		Memenuhi Kebutuhan	1685	3	561,67	19,78%
			14168	25		100%

*) Presentase skor indikator terendah

**) Presentase skor indikator terbesar

Berdasarkan tabel IV.2 hasil rata-rata hitung skor masing-masing sub indikator dari motivasi kerja terlihat bahwa sub indikator yang paling dominan atau tertinggi adalah bekerja efektif, yaitu sebesar 580,60 dengan presentase 20,45 % dan skor sub indikator terendah adalah melakukan tugas, yaitu sebesar 547,57 dengan presentase 19,29%.

2. Budaya Organisasi

Data budaya organisasi (variabel X) diperoleh melalui pengisian instrumen berupa skala likert (*likert scale*) oleh 152 orang karyawan sebagai responden. Data yang diperoleh kuesioner menghasilkan skor terendah 66 dan skor tertinggi 121, jumlah skor adalah 14257, skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 93,80. Kemudian varian (S^2) sebesar 152,918 dan simpangan baku (SD) sebesar 12,366 (proses perhitungan terdapat pada hal 115).

Distribusi data budaya organisasi dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 55, banyaknya kelas interval 8, panjang interval 7 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 16 hal. 106).

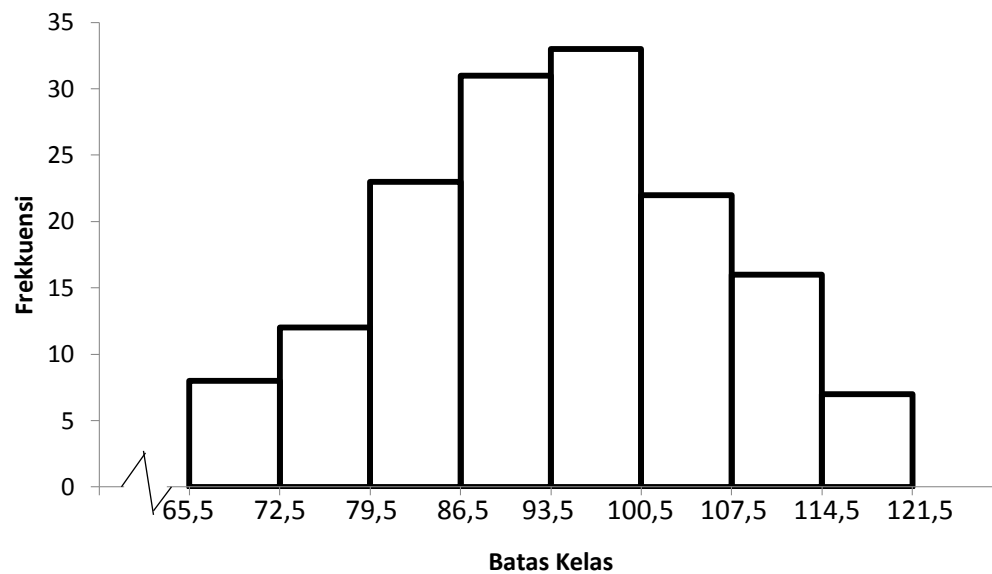
Tabel IV.3

Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
66	-	72	65,5	72,5	8	5,3%
73	-	79	72,5	79,5	12	7,9%
80	-	86	79,5	86,5	23	15,1%
87	-	93	86,5	93,5	31	20,4%
94	-	100	93,5	100,5	33	21,7%
101	-	107	100,5	107,5	22	14,5%
108	-	114	107,5	114,5	16	10,5%
115	-	121	114,5	121,5	7	4,6%
Jumlah					152	100%

Berdasarkan tabel IV.3, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi budaya organisasi terletak pada interval ke-5 yaitu 94 – 100 dengan frekuensi relatif sebesar 21,7%. Sementara frekuensi terendahnya yaitu terletak pada interval kelas ke-8 yaitu 115 – 121 dengan frekuensi relatif sebesar 4,6%. Untuk

mempermudah penafsiran data frekuensi absolut budaya organisasi, maka data ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar IV.2

Grafik Histogram Budaya Organisasi (Variabel X)

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing dimensi dari budaya organisasi terlihat bahwa yang memiliki skor tertinggi adalah berorientasi pada hasil sebesar 20,58% dan dimensi yang memiliki skor terendah, yaitu inovasi dan keberanian mengambil resiko sebesar 19,56%. Untuk selengkapnya dapat dilihat pada tabel IV. 4

Tabel IV. 4
Data Indikator Variabel X (Budaya Organisasi)

No.	Dimensi	Total Skor	N	Mean	%
1	Inovasi dan keberanian mengambil Resiko	2691	5	538,20*	19,56%
2	Perhatian terhadap detil	3362	6	560,33	20,36%
3	Berorientasi pada hasil	1699	3	566,33**	20,58%
4	Berorientasi pada manusia	4314	8	539,25	19,60%
5	Berorientasi pada tim	2191	4	547,75	19,90%
		14257	26		100%

*) Presentase skor indikator terendah

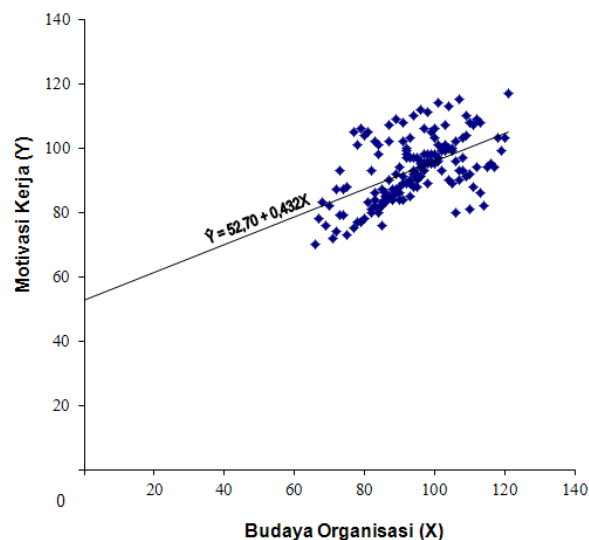
**) presentase skor indikator terbesar

Berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi di atas, dapat diketahui dimensi budaya organisasi yang paling tinggi adalah berorientasi pada hasil 20,58%. Kemudian dimensi budaya organisasi yang paling rendah adalah inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu sebesar 15,56%.

B. Analisis Data

1. Persamaan Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara budaya organisasi dengan motivasi kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,432 dan konstanta sebesar 52,70. Dengan demikian bentuk persamaan regresi dari kedua variabel yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 52,70 + 0,432X$. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor budaya organisasi akan mengakibatkan kenaikan motivasi kerja sebesar 0,432 skor pada konstanta 52,70 (proses perhitungan pada lampiran 28). Persamaan garis regresi $\hat{Y} = 52,70 + 0,432X$ dapat dilukiskan pada grafik berikut ini:



Gambar IV.3

Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 52,70 + 0,432X$

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan uji liliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk sampel 152 orang dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_0) < L_{tabel} (L_t)$, dan jika sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil dari perhitungan uji liliefors menyimpulkan galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $L_0 = 0,068$ sedangkan $L_t = 0,071$. Ini berarti $L_0 < L_t$ (perhitungan terdapat pada lampiran 28) artinya data berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya, hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5

Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran $Y - \hat{Y}$

Galat	L_0	L_{tabel}	Keputusan	Keterangan
Y atas X	0,068	0,071	Terima H_0	Normal

b. Uji Linearitas Regresi

Pengujian linearitas regresi untuk menguji apakah persamaan regresi Y atas X yang diperoleh membentuk garis linear atau non linear. Berdasarkan tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang $(k - 2) = 55 - 2 = 53$, dan dk penyebut $(n - k) = 152 - 55 =$

97 pada taraf signifikan 0,05 diperoleh F_{tabel} sebesar 1,68 dan F_{hitung} sebesar 0,73. Pengujian linieritas regresi dilakukan dengan kriteria pengujian linear apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ yang artinya H_0 diterima. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa $F_{\text{hitung}} (0,73) < F_{\text{tabel}} (1,68)$, maka artinya regresi linear. Dari hasil pengujian hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa bentuk hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja adalah signifikan dan linear.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak hubungan antara variabel X dan Y, yang dibentuk melalui uji persamaan regresi. Sedangkan uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan linear antara variabel X dan Y.

Uji keberartian (signifikansi) dan linieritas regresi budaya organisasi (variabel X) dengan motivasi kerja (variabel Y) yang hasil perhitungannya ditunjukkan dalam tabel IV.6 dibawah ini:

Tabel IV.6

**Tabel Anava untuk Uji Keberartian (Signifikansi) dan Linearitas Persamaan
Budaya Organisasi (X) Dengan Motivasi Kerja (Y)**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	152	1335730.00			
Regresi (a)	1	1320606.74			
Regresi (b/a)	1	4307.85	4307.85	59.75	**)4.00
Sisa	150	10815.41	72.10		
Tuna Cocok	53	3081.63	58.14		
Galat Kekeliruan	97	7733.78	79.73	0.73	ns)1.68

Keterangan :

JK : Jumlah Kuadrat

dk : derajat kebebasan

RJK : Rata-rata Jumlah Kuadrat

**) Persamaan Regresi Signifikan = $F_{hitung} (59,75) > F_{tabel} (4,00)$

ns) Persamaan Regresi Linear = $F_{hitung} (0,73) < F_{tabel} (1,68)$

b. Uji Koefisien Korelasi

Pengujian koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara budaya organisasi (X) dengan motivasi kerja (Y), dan mengetahui seberapa besar atau kuat hubungan antara variabel X dengan variabel Y tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi ini, diperoleh r_{hitung} (r_{xy}) sebesar 0,534 (Proses perhitungan pada lampiran 34, halaman 137). Ini menunjukkan $r_{xy} > 0$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan motivasi kerja. Berdasarkan tabel koefisien korelasi, juga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja memiliki tingkat hubungan sedang, sesuai dengan kriteria pada tabel IV.7.

Tabel IV.7

Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, Statistika untuk penelitian

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja

signifikan atau tidak. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji-t pada taraf signifikan ($\alpha=0,05$) dengan $db = n-2$. Kriteria pengujiannya adalah H_0 ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka korelasi yang terjadi adalah signifikan.

Data hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 7,73 dan t_{tabel} sebesar 1,66 (Proses perhitungan pada lampiran 39, halaman 142), maka dapat disimpulkan bahwa antara budaya organisasi dengan motivasi kerja terjadi korelasi yang signifikan. Untuk uji keberartian koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.8.

Tabel IV.8

Pengujian Keberartian Koefisien Korelasi antara X dan Y

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
X dan Y	0,534	28,48%	7,73	1,66

d. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X. Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 28,48% (proses perhitungan pada lampiran 40, halaman 143). Hal ini dapat diartikan bahwa sebesar 28,48% variasi motivasi kerja ditentukan oleh budaya organisasi, sedangkan sisanya 71,52% ditentukan oleh faktor oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi $\hat{Y} = 52,70 + 0,432X$ adalah signifikan dan linier. Persamaan regresi ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 skor budaya organisasi (X) akan mengakibatkan kenaikan skor motivasi kerja (Y) sebesar 0,432 pada konstanta 52,70. Selanjutnya diketahui nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,534. Dan t_{hitung} sebesar $7,73 > t_{tabel}$ sebesar 1,66, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja. Uji koefisien determinasi menghasilkan r^2 sebesar 28,48%. Hasil ini menunjukkan 28,48% variasi motivasi kerja ditentukan oleh budaya organisasi dan sisanya 71,52% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan motivasi kerja. Dari perhitungan itu pula, maka hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi motivasi kerja. Semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pada karyawan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi, maka semakin rendah pula motivasi motivasi kerja pada karyawan MNC TV.

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari adanya keterbatasan-keterbatasan yang tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak. Peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain:

1. Keterbatasan faktor yang diteliti, yakni hanya mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja pada karyawan. Sementara motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor lain.
2. Hasil penelitian hanya berlaku pada MNC TV, tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lainnya, karena setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda.
3. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan hasil pengujian hipotesis tentang hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa :

1. Terdapat hubungan yang positif sebesar 0,534 dan signifikan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja pada karyawan MNC TV. Uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson dihasilkan koefisien korelasi yang positif. Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja.
2. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah mencari persamaan regresi. Analisis tersebut antara budaya organisasi (variabel X) dengan motivasi kerja (variabel Y) memiliki kesamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 52,70 + 0,432X$. Dan berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka 28,48 % motivasi kerja ditentukan oleh budaya organisasi dan sisanya ditentukan oleh faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja pada karyawan MNC TV.

3. Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran dengan rumus *Liliefors*, diperoleh kesimpulan bahwa data berdistribusi normal, yaitu $L_{hitung} = 0,068$ sedangkan $L_{tabel} = 0,071$. Ini berarti $L_{hitung} < L_{tabel}$.
4. Perhitungan uji kelinieran regresi disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah berarti (signifikan), karena $F_{hitung} (59,75) > F_{tabel} (4,00)$; dan juga linier karena $F_{hitung} (0,73) < F_{tabel} (1,68)$.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka implikasi dari hasil penelitian ini adalah motivasi kerja harus ditingkatkan dalam menunjang kelancaran dalam bekerja. Untuk itu diharapkan agar perusahaan perlu menelaah lebih jauh tentang sebab-sebab yang menjadikan motivasi seorang karyawan rendah ataupun tinggi, sehingga motivasi kerja dapat ditingkatkan. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Skor rata-rata budaya organisasi (variabel X) dimensi tertinggi terdapat pada dimensi berorientasi pada hasil yaitu sebesar 20,58 %, kalimat instrumen yang menggunakan dimensi berorientasi pada hasil kepada responden yaitu “saya tidak meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja selesai” dan dimensi terendah terdapat pada inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu sebesar 19,56 %, kalimat instrumen yang menggunakan dimensi inovasi dan keberanian mengambil resiko kepada responden yaitu “saya bersedia menanggung resiko dari hasil kerja saya”. Sedangkan pada motivasi kerja (variabel Y) skor rata-rata tertinggi pada sub indikator bekerja efektif sebesar 20,45 %, kalimat instrumen yang menggunakan sub indikator bekerja efektif kepada responden yaitu “saya bekerja sesuai dengan apa yang direncanakan” dan terendah pada sub indikator melakukan tugas yaitu sebesar 19,29 %, kalimat instrumen yang menggunakan sub indikator melakukan tugas kepada responden yaitu “dorongan untuk sukses membuat saya sigap dalam menyelesaikan tugas”.

C. Saran

Berdasarkan implikasi penelitian ini, peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat:

1. Pihak manajemen agar dapat mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan. Sebaiknya pihak manajemen atau pimpinan tidak memberikan tugas atau beban yang terlalu berlebihan pada karyawan yang akhirnya membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja. Ada baiknya memberikan tugas pada karyawan sesuai dengan *the right man on the right place*, diberikan pekerjaan sesuai dengan keterampilannya.
2. Karyawan agar dapat meningkatkan budaya organisasi yang baik agar lebih termotivasi dalam bekerja sehingga akhirnya dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik lagi.
3. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai motivasi kerja pada karyawan agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat untuk kemajuan perusahaan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia Hotyda Siregar dan Meiwana Sinisula, “Hubungan antara motivasi kerja, kesejahteraan dan pelatihan kinerja”, *Jurnal Manajemen Mutu*. Juli 2007 No.2.
- Arikunto, Suharsimi, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- _____, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.
- Claver E, J. Lopis, & J. L. Gasco, *A corporate culture pattern to manage business ethics*, Value-Based Management, 2002.
- Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, Jakarta: Grasindo, 2008.
- Djaali, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*, Jakarta: Program Pasca Sarjana UNJ, 2000.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen: Dasar, Pengertian, Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- _____, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Imron, Ali, *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Pustaka, 2006.
- Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: PT Grasindo, 2005.
- M. As’ad, *Psikologi Industri Edisi Keempat*, Yogyakarta: Liberty Press, 2002.
- Manahan P. Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian Edisi Ketiga*, Bogor: PT Ghalia Indonesia, 2012.
- Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Rian, Asri Laksmi, *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.

Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.

_____, *Performance Appraisal*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000.

Robbins, Stephen P, *Essentials of Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education, 2010.

Sondang P. Siagian. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung, 2000.

_____, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.

Sudjana, *Metode Statistika, Edisi ke-6*, Bandung: Tarsito, 2002.

Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004.

Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: CV Alfabeta, 2011.

Supratman, Acu. *Teori motivasi dan pengukurannya analisis di bidang pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Tika, Prabundu, *Metodologi Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.

Tika, Moh. Pabundu, *.Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.

Umam, Khaerul, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2012.

Umar, Husain, *Metode Riset dan Bisnis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002.

Uno, Hamzah B, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis Dibiidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Usman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Wibowo, *Budaya Organisasi*, Depok : PT Raja Grafindo Persada, 2010.

_____, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Yuki, Gary, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: PT Indeks, 2010.

Lampiran 1



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp/Fax.: Rektor (021) 4893854, PR I: 4895130, PR II: 4893918, PR III: 4892926, PR IV: 4893982,
BAUK: 4750930, BAAK: 4759081, BAPSI: 4752180
Bag. UHTP: Telp. 4893726, Bag. Keuangan: 4892414, Bag. Kepegawaian: 4890536, HUMAS: 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 1859/UN39.12/KM/2015
Lamp. : -
Hal : 1
: Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi

22 April 2015

Yth. Pimpinan MNC TV
Jl. Pintu 2 Taman Mini Indonesia Indah
Jakarta Timur

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

N a m a	Admery Rossie Uli Wanda
Nomor Registrasi	8105116573
Program Studi	Pendidikan Ekonomi
Fakultas	Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP	081318494115

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :

"Hubungan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan MNC TV"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.



Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan,

Drs. Syaifullah
NIP. 195702161984031001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Lampiran 2

**SURAT KETERANGAN**

No: 477/CTPI/HRR/VI/2015

Dengan ini kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **Feisal Assegaf**
 Jabatan : **HR Relation Dept Head**

Menerangkan bahwa :

Nama : **Admery Rossie Uli Wanda**
 NIM : **8105116573**
 Perguruan Tinggi : **Universitas Negeri Jakarta**

Telah melaksanakan penelitian di PT Cipta TPI (MNCTV) dalam rangka penyelesaian tugas penyusunan skripsi dengan judul "*Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan MNCTV*".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 8 Juni 2015
PT. CIPTA TPI (MNCTV)

FEISAL ASSEGAF
 HR Relation Dept Head

Lampiran 3

INSTRUMEN UJI COBA
MOTIVASI KERJA (VARIABEL Y)

1. Bacalah dengan seksama setiap pertanyaan yang ada, lalu jawablah dengan cara memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat atau kondisi yang anda rasakan.
2. Setiap pernyataan hanya memiliki satu jawaban.
3. Kriteria jawaban adalah:

SS : SANGAT SETUJU TS : TIDAK SETUJU

S : SETUJU STS : SANGAT TIDAK SETUJU

RR : RAGU-RAGU

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Dorongan untuk sukses membuat saya sigap dalam menyelesaikan tugas					
2.	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan					
3.	Dalam menyelesaikan tugas, saya memilih cara yang termudah meskipun hasilnya tidak maksimal					
4.	Saya lebih bersemangat bekerja jika prestasi saya diakui oleh pimpinan					
5.	Saya bekerja bukan untuk memenuhi kebutuhan hidup					

6.	Saya perlu mengembangkan keahlian yang saya miliki					
7.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun beban kerja yang diterima berat					
8.	Saya bekerja sesuai dengan apa yang telah direncanakan					
9.	Saya lebih senang bekerja sama dengan teman dalam bekerja					
10.	Saya tersinggung jika pekerjaan saya tidak dihargai					
11.	Saya akan bekerja lebih giat untuk mendapatkan keselamatan dan jaminan kerja					
12.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian saya					
13.	Inisiatif saya dalam suatu pekerjaan tidak dihargai pimpinan					
14.	Saya menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri					
15.	Terlambat dalam menyelesaikan tugas merupakan hal yang biasa bagi saya					
16.	Pujian dari atasan, mendorong saya lebih giat bekerja					
17.	Saya malas untuk bekerja dengan baik					
18.	Saya tidak dilarang atasan untuk mencari penghasilan tambahan diluar					
19.	Kenaikan jabatan akan memacu saya untuk bekerja lebih baik					
20.	Saya tidak serius dengan pekerjaan yang harus					

	diselesaikan bersama-sama					
21.	Saya tidak segan-segan membantu pekerjaan teman yang terkait dengan tugas					
22.	Saya berusaha bekerja sesuai target untuk dapat mencapai sasaran					
23.	Saya enggan melaksanakan tugas yang tidak ada hubungannya dengan bidang pekerjaan saya					
24.	Saya berusaha mencari informasi dalam tugas					
25.	Tunjangan yang saya terima tidak sesuai dengan tenaga yang saya keluarkan					
26.	Saya mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas dengan cepat					
27.	Saya mencoba bergairah kerja dengan kondisi apapun					
28.	Saya ingin melaksanakan tugas melebihi rekan kerja lainnya					
29.	Saya mengandalkan kehadiran rekan kerja untuk bekerja					
30.	Saya mencoba mengarahkan pekerjaan dengan baik terhadap rekan kerja					

Lampiran 4

INSTRUMEN UJI COBA**BUDAYA ORGANISASI (VARIABEL X)**

1. Bacalah dengan seksama setiap pertanyaan yang ada, lalu jawablah dengan cara memberikan tanda checklist (√) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat atau kondisi yang anda rasakan.
2. Setiap pernyataan hanya memiliki satu jawaban.
3. Kriteria jawaban adalah:

SS : SANGAT SETUJU TS : TIDAK SETUJU

S : SETUJU STS : SANGAT TIDAK SETUJU

RR : RAGU-RAGU

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya tidak memerlukan pujian dari siapapun, dalam					
2.	Saya merasa pimpinan bertanggung jawab dalam					
3.	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan sebelum jam					
4.	Saya memiliki wawasan yang berkaitan dengan tugas					
5.	Saya mampu memahami standart operasional prosedur					
6.	Saya mengeluarkan kemampuan untuk melaksanakan					

7.	Saya bersedia menanggung resiko dari hasil kerja saya					
8.	Saya diberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas					
9.	Saya menilai perusahaan membedakan karyawan					
10.	Menurut saya, perusahaan telah bersikap bijaksana					
11.	Saya beranggapan perusahaan bersikap acuh tak acuh					
12.	Saya merasa tidak ada keharmonisan antara atasan dan					
13.	Saya bersedia lembur meskipun hari libur					
14.	Saya beranggapan perusahaan hanya memberikan					
15.	Sikap karyawan di perusahaan telah menunjukkan					
16.	Saya akan masuk bekerja meskipun sakit					
17.	Menurut saya perusahaan bersikap adil terhadap					
18.	Karyawan-karyawan di dalam perusahaan bersikap					
19.	Perusahaan bersikap objektif kepada setiap					
20.	Saya peduli terhadap rekan kerja, dalam melaksanakan					
21.	Menurut saya perusahaan selalu menekankan pada					
22.	Saya ingin menunjukkan hasil pekerjaan yang baik demi					
23.	Karyawan sering terlambat masuk jam kerja					
24.	Peraturan-peraturan yang dibuat perusahaan sudah saya					
25.	Saya akan meninggalkan pekerjaan untuk keperluan					
26.	Perusahaan kurang menjunjung tinggi nilai-nilai hak dan					
27.	Prinsip kerjasama dalam menyelesaikan tugas sudah					
28.	Saya mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja					

29.	Menurut saya perusahaan selalu mencoba cara baru agar					
30.	Saya merasa terpaksa mengikuti peraturan dan seremoni					

16

Uji Coba Instrumen Variabel Y																																	
Motivasi Kerja																																	
No.	Butir Pernyataan																														Y total	Y total ²	
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	135	18225	
2	4	2	4	2	3	3	5	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	3	1	3	2	3	3	2	1	4	3	1	2	2	79	6241	
3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	3	5	1	2	2	3	3	4	4	5	3	4	5	4	2	5	4	5	2	5	5	115	13225	
4	1	2	2	2	5	2	5	5	3	4	5	5	2	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	119	14161	
5	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	76	5776	
6	5	3	5	4	5	2	4	5	4	2	5	5	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	1	4	5	5	4	5	125	15625	
7	4	3	1	4	3	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	2	2	4	5	4	3	102	10404	
8	3	4	4	2	5	5	5	2	5	4	2	1	5	2	2	5	5	5	5	5	2	5	5	3	2	2	5	5	2	5	112	12544	
9	5	5	5	5	1	2	2	2	2	5	2	5	2	2	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	2	5	2	2	5	2	104	10816	
10	5	5	2	2	5	5	5	2	2	4	2	5	5	5	2	2	2	2	2	5	2	5	5	2	1	4	4	5	2	5	104	10816	
11	1	2	1	4	2	3	5	5	5	5	2	5	2	5	2	2	5	1	5	4	2	2	5	5	5	2	5	5	5	2	104	10816	
12	5	5	2	3	1	2	2	5	5	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	5	2	5	2	2	5	5	5	5	2	5	102	10404	
13	3	4	4	3	3	3	4	4	2	5	2	1	5	2	2	2	5	2	1	2	5	4	3	3	3	5	3	3	5	2	94	8836	
14	5	4	2	4	3	2	2	5	2	4	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	4	5	5	5	1	2	2	4	3	4	113	12769	
15	4	2	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	4	2	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	132	17424	
16	1	2	1	3	4	4	5	5	2	4	4	2	4	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	2	2	4	3	4	2	103	10609	
17	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	4	4	4	2	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	129	16641	
18	2	5	5	5	4	4	4	2	5	4	4	1	4	4	4	2	5	1	3	2	5	4	3	2	3	5	4	4	3	2	105	11025	
19	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	1	5	5	5	5	5	131	17161	
20	1	3	1	2	1	4	4	4	2	5	2	4	5	2	4	2	5	2	2	2	1	2	5	3	5	2	2	2	5	1	85	7225	
21	5	2	2	5	4	5	5	5	2	2	5	1	2	5	5	2	5	1	5	5	2	2	4	2	5	5	5	3	2	2	105	11025	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	1	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	132	17424	
23	1	2	4	2	4	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	116	13456	
24	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	5	2	1	2	2	3	2	1	1	2	4	1	5	4	3	3	1	5	64	4096	
25	4	5	4	4	5	5	2	2	2	4	2	5	5	2	5	3	5	1	5	3	5	3	2	2	1	5	2	2	3	2	100	10000	
26	4	2	4	2	2	4	5	5	1	4	3	2	3	5	4	3	5	3	3	4	5	5	2	5	4	4	2	2	3	3	103	10609	
27	2	2	1	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	2	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	3	2	5	111	12321	
28	3	2	2	2	4	4	4	2	5	2	5	2	5	2	2	5	2	5	4	2	5	5	2	5	1	2	5	5	5	5	104	10816	
29	2	5	4	3	3	5	2	4	1	2	4	2	5	5	5	2	2	5	4	3	2	3	5	4	3	2	2	2	5	4	100	10000	
30	4	4	2	4	2	3	4	4	3	2	2	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	3	4	3	4	3	101	10201	
ΣYi	101	101	89	105	101	110	120	114	94	108	109	99	113	100	107	102	113	105	110	106	111	113	119	108	90	112	118	108	109	110	3205	350691	
ΣYi ²	405	389	327	419	397	448	528	488	358	438	449	407	477	398	435	400	473	431	456	424	473	471	509	444	350	464	506	440	445	458			
ΣYiYt	11066	10836	9790	11632	11078	11980	13128	12587	10394	11836	12029	10908	12143	10650	11796	11303	12073	11577	12089	11698	12305	12326	12926	11901	9620	12202	12937	11870	11936	12075			
r _{hitung}	0.376	0.072	0.390	0.634	0.419	0.375	0.488	0.605	0.485	0.467	0.580	0.406	0.109	-0.046	0.549	0.611	0.001	0.495	0.511	0.584	0.621	0.414	0.384	0.537	0.006	0.384	0.561	0.510	0.457	0.480			
r _{tabel}	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361			
Ket.	valid	Drop	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	Drop	Drop	valid	valid	Drop	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	Drop	valid	valid	valid	valid	valid			

Lampiran 6

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel Y (Motivasi Kerja)

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y.Y_t$	Σy^2	$\Sigma y.y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	101	405	11066	64.97	275.83	8290.17	0.376	0.361	Valid
2	101	389	10836	48.97	45.83	8290.17	0.072	0.361	Drop
3	89	327	9790	62.97	281.83	8290.17	0.390	0.361	Valid
4	105	419	11632	51.50	414.50	8290.17	0.634	0.361	Valid
5	101	397	11078	56.97	287.83	8290.17	0.419	0.361	Valid
6	110	448	11980	44.67	228.33	8290.17	0.375	0.361	Valid
7	120	528	13128	48.00	308.00	8290.17	0.488	0.361	Valid
8	114	488	12587	54.80	408.00	8290.17	0.605	0.361	Valid
9	94	358	10394	63.47	351.67	8290.17	0.485	0.361	Valid
10	108	438	11836	49.20	298.00	8290.17	0.467	0.361	Valid
11	109	449	12029	52.97	384.17	8290.17	0.580	0.361	Valid
12	99	407	10908	80.30	331.50	8290.17	0.406	0.361	Valid
13	113	477	12143	51.37	70.83	8290.17	0.109	0.361	Drop
14	100	398	10650	64.67	-33.33	8290.17	-0.046	0.361	Drop
15	107	435	11796	53.37	364.83	8290.17	0.549	0.361	Valid
16	102	400	11303	53.20	406.00	8290.17	0.611	0.361	Valid
17	113	473	12073	47.37	0.83	8290.17	0.001	0.361	Drop
18	105	431	11577	63.50	359.50	8290.17	0.495	0.361	Valid
19	110	456	12089	52.67	337.33	8290.17	0.511	0.361	Valid
20	106	424	11698	49.47	373.67	8290.17	0.584	0.361	Valid
21	111	473	12305	62.30	446.50	8290.17	0.621	0.361	Valid
22	113	471	12326	45.37	253.83	8290.17	0.414	0.361	Valid
23	119	509	12926	36.97	212.83	8290.17	0.384	0.361	Valid
24	108	444	11901	55.20	363.00	8290.17	0.537	0.361	Valid
25	90	350	9620	80.00	5.00	8290.17	0.006	0.361	Drop
26	112	464	12202	45.87	236.67	8290.17	0.384	0.361	Valid
27	118	506	12937	41.87	330.67	8290.17	0.561	0.361	Valid
28	108	440	11870	51.20	332.00	8290.17	0.510	0.361	Valid
29	109	445	11936	48.97	291.17	8290.17	0.457	0.361	Valid
30	110	458	12075	54.67	323.33	8290.17	0.480	0.361	Valid

Lampiran 7

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Variabel Y (Motivasi Kerja)**

1. Kolom ΣY_t = Jumlah skor total = 3205
2. Kolom ΣY_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 350691
3. Kolom Σy_t^2 = $\Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n} = 350691 - \frac{3205^2}{30} = 8290,17$
4. Kolom ΣY = Jumlah skor tiap butir = 101
5. Kolom ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
 $= 5^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 4^2$
 $= 405$
6. Kolom Σy^2 = $\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = 405 - \frac{101^2}{30} = 64,97$
7. Kolom $\Sigma Y.Y_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
 $= (5 \times 135) + (4 \times 79) + (4 \times 115) + \dots + (5 \times 101)$
 $= 11066$
8. Kolom $\Sigma y.y_t$ = $\Sigma Y.Y_t - \frac{(\Sigma Y)(\Sigma Y_t)}{n} = 11066 - \frac{101 \times 3205}{30} = 275,83$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma y.y_t}{\sqrt{\Sigma y^2 \cdot \Sigma y_t^2}} = \frac{275,83}{\sqrt{64,97 \cdot 8290,17}} = 0,376$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y
Motivasi Kerja

No.	Varians
1	2.17
2	2.10
3	1.72
4	1.90
5	1.49
6	1.60
7	1.83
8	2.12
9	1.64
10	1.77
11	2.68
12	1.78
13	1.77
14	2.12
15	1.76
16	1.65
17	2.08
18	1.51
19	1.23
20	1.84
21	1.53
22	1.40
23	1.71
24	1.63
25	1.82
Σ	44.81

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{405 - \frac{101^2}{30}}{30} = 2.17$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{249134 - \frac{2688^2}{30}}{30} = 276.31$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

$$= \frac{25}{25-1} \left(1 - \frac{44.81}{276.3} \right)$$

$$= 0.873$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

Uji Coba Instrumen Variabel X
Budaya Organisasi

No. Resp.	Butir Pernyataan																														X total	X total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	1	132	17424
2	4	2	4	2	3	3	5	2	2	2	4	4	2	2	2	2	1	3	1	3	2	3	2	2	1	4	3	1	2	4	77	5929
3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	3	5	1	2	2	3	3	4	4	5	3	4	5	4	2	5	4	5	2	5	5	115	13225
4	3	2	4	2	5	2	5	5	3	4	5	5	2	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	123	15129
5	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	5	3	3	2	5	78	6084
6	4	5	5	4	5	2	4	5	4	2	5	5	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	130	16900
7	4	3	1	4	3	4	2	3	4	4	2	4	5	4	4	5	5	2	2	2	4	2	5	5	2	5	3	5	1	3	102	10404
8	3	4	4	2	5	5	5	2	5	4	2	1	5	2	2	5	5	5	5	5	2	5	5	3	2	2	5	5	2	5	112	12544
9	5	5	5	5	1	2	2	2	2	2	4	2	5	2	3	1	2	2	5	5	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	88	7744
10	5	5	2	2	5	5	5	2	2	5	5	5	2	1	3	4	4	5	5	2	4	4	2	4	4	2	5	4	5	5	113	12769
11	1	2	1	4	2	3	5	5	5	5	2	5	2	4	2	2	4	5	5	1	4	3	2	3	5	4	3	5	3	2	99	9801
12	5	5	2	3	1	2	2	5	5	3	1	4	5	4	3	3	5	2	4	1	2	4	2	5	5	5	2	2	5	5	102	10404
13	3	4	4	3	3	3	4	4	2	5	2	1	5	2	2	2	5	2	1	2	5	4	3	3	1	4	3	3	5	2	92	8464
14	5	4	2	4	3	2	2	5	2	4	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	4	5	5	5	1	2	2	4	3	4	113	12769
15	4	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	1	133	17689
16	1	2	1	3	4	4	5	5	2	5	2	3	4	2	4	2	3	4	4	3	2	2	4	3	5	3	3	4	3	2	94	8836
17	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	3	4	4	4	2	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	128	16384
18	2	5	5	5	4	4	4	2	5	4	4	1	4	4	4	2	5	1	3	2	5	4	3	2	3	5	4	4	3	2	105	11025
19	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	2	4	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	2	131	17161
20	1	3	1	2	1	4	4	4	2	5	2	4	5	2	4	2	5	2	2	2	1	2	3	3	2	5	2	2	5	5	87	7569
21	5	2	2	5	4	5	5	5	2	2	5	1	2	5	5	2	5	1	5	5	2	2	4	2	5	5	5	3	2	2	105	11025
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	138	19044
23	4	2	4	2	4	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	119	14161
24	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	5	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	4	3	3	1	4	57	3249
25	4	5	4	4	5	5	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	2	5	2	1	5	2	2	2	5	2	2	2	3	2	95	9025
26	4	2	4	2	2	4	5	5	1	2	1	3	3	1	4	3	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	92	8464
27	2	2	1	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	2	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	3	2	5	111	12321
28	3	2	2	2	4	4	4	2	5	2	5	2	5	5	5	1	2	2	2	2	5	2	5	2	2	5	5	5	5	5	102	10404
29	2	5	4	3	3	5	2	4	1	5	4	4	5	5	2	2	2	4	2	5	5	2	5	3	5	1	2	2	5	4	103	10609
30	4	4	2	4	2	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	5	2	1	5	2	2	2	5	2	3	98	9604
ΣX	105	110	91	105	101	110	120	114	94	113	113	97	116	104	106	82	111	106	106	95	114	97	109	103	104	119	112	108	105	104	3174	346160
ΣXi ²	419	454	339	419	397	448	528	488	358	477	483	383	498	422	418	270	463	430	432	369	490	363	449	405	434	517	464	438	423	420		
ΣXiXj	11438	11934	9949	11514	11084	11896	13042	12502	10337	12266	12410	10675	12290	11333	11636	8812	12118	11621	11588	10488	12567	10680	11966	11341	11502	12684	12284	11796	11495	10912		
r _{hitung}	0.451	0.409	0.398	0.555	0.519	0.379	0.491	0.585	0.483	0.426	0.590	0.487	0.024	0.413	0.628	0.198	0.509	0.536	0.484	0.520	0.660	0.584	0.586	0.608	0.572	0.137	0.630	0.518	0.509	-0.116		
r _{tabel}	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361		
Ket.	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Drop		

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X (Budaya Organisasi)**

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	Σx^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	105	419	11438	51.50	329.00	10350.80	0.451	0.361	Valid
2	110	454	11934	50.67	296.00	10350.80	0.409	0.361	Valid
3	91	339	9949	62.97	321.20	10350.80	0.398	0.361	Valid
4	105	419	11514	51.50	405.00	10350.80	0.555	0.361	Valid
5	101	397	11084	56.97	398.20	10350.80	0.519	0.361	Valid
6	110	448	11896	44.67	258.00	10350.80	0.379	0.361	Valid
7	120	528	13042	48.00	346.00	10350.80	0.491	0.361	Valid
8	114	488	12502	54.80	440.80	10350.80	0.585	0.361	Valid
9	94	358	10337	63.47	391.80	10350.80	0.483	0.361	Valid
10	113	477	12266	51.37	310.60	10350.80	0.426	0.361	Valid
11	113	483	12410	57.37	454.60	10350.80	0.590	0.361	Valid
12	97	383	10675	69.37	412.40	10350.80	0.487	0.361	Valid
13	116	498	12290	49.47	17.20	10350.80	0.024	0.361	Drop
14	104	422	11333	61.47	329.80	10350.80	0.413	0.361	Valid
15	106	418	11636	43.47	421.20	10350.80	0.628	0.361	Valid
16	82	270	8812	45.87	136.40	10350.80	0.198	0.361	Drop
17	111	463	12118	52.30	374.20	10350.80	0.509	0.361	Valid
18	106	430	11621	55.47	406.20	10350.80	0.536	0.361	Valid
19	106	432	11588	57.47	373.20	10350.80	0.484	0.361	Valid
20	95	369	10488	68.17	437.00	10350.80	0.520	0.361	Valid
21	114	490	12567	56.80	505.80	10350.80	0.660	0.361	Valid
22	97	363	10680	49.37	417.40	10350.80	0.584	0.361	Valid
23	109	449	11966	52.97	433.80	10350.80	0.586	0.361	Valid
24	103	405	11341	51.37	443.60	10350.80	0.608	0.361	Valid
25	104	434	11502	73.47	498.80	10350.80	0.572	0.361	Valid
26	119	517	12684	44.97	93.80	10350.80	0.137	0.361	Drop
27	112	464	12284	45.87	434.40	10350.80	0.630	0.361	Valid
28	108	438	11796	49.20	369.60	10350.80	0.518	0.361	Valid
29	105	423	11495	55.50	386.00	10350.80	0.509	0.361	Valid
30	104	420	10912	59.47	-91.20	10350.80	-0.116	0.361	Drop

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Variabel X (Budaya Organisasi)**

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 3174
2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 346160
3. Kolom Σx_t^2 = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 346160 - \frac{3174^2}{30} = 10350.80$
4. Kolom ΣX = Jumlah skor tiap butir = 105
5. Kolom ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
 $= 5^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 4^2$
 $= 419$
6. Kolom Σx^2 = $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 419 - \frac{105^2}{30} = 51.50$
7. Kolom $\Sigma X.X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
 $= (2 \times 132) + (5 \times 77) + (2 \times 115) + \dots + (4 \times 98)$
 $= 11438$
8. Kolom $\Sigma x.x_t$ = $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 11438 - \frac{105 \times 3174}{30}$
 $= 329.00$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{329.00}{\sqrt{51.50 \cdot 10350.80}} = 0.451$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Lampiran 12

**Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X
Budaya Organisasi**

No.	Varians
1	1,72
2	1,69
3	2,10
4	1,72
5	1,90
6	1,49
7	1,60
8	1,83
9	2,12
10	1,71
11	1,91
12	2,31
13	2,05
14	1,45
15	1,74
16	1,85
17	1,92
18	2,27
19	1,89
20	1,65
21	1,77
22	1,71
23	2,45
24	1,53
25	1,64
26	1,85
Σ	47,85

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{419 - \frac{105^2}{30}}{30} = 1,72$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{262861 - \frac{2753^2}{30}}{30} = 340,91$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

$$= \frac{26}{26-1} \left(1 - \frac{47,85}{340,9} \right)$$

$$= 0,894$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{11} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

Lampiran 14

102

No.	Butir Pernyataan																										Skor
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Total
50	5	2	5	2	4	5	3	4	5	2	4	2	5	2	5	5	2	2	4	5	4	5	2	4	5	2	95
51	2	3	4	2	4	5	1	5	5	3	2	2	5	5	5	5	4	1	5	5	3	5	3	5	3	2	94
52	1	4	4	2	2	5	3	3	4	2	5	2	5	5	2	1	1	3	5	5	5	5	3	3	4	2	86
53	5	3	4	5	5	5	2	4	5	3	5	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	106
54	2	2	2	2	2	2	3	5	5	2	5	2	5	2	4	3	4	4	5	3	4	5	4	2	5	2	86
55	2	3	4	5	1	5	2	4	5	1	4	5	5	5	2	2	2	3	5	4	4	5	3	2	5	4	92
56	2	4	4	2	5	5	2	2	4	2	5	5	3	2	4	3	5	3	5	5	3	4	2	4	4	2	91
57	5	4	4	2	2	5	1	5	5	2	5	2	2	2	4	5	5	1	1	5	4	5	2	4	4	2	88
58	2	4	5	5	2	5	3	5	5	3	5	3	5	2	5	3	2	3	2	4	4	5	3	4	5	2	96
59	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	119
60	2	3	3	5	2	2	2	4	4	2	2	1	3	1	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	68
61	5	4	3	5	4	5	3	5	1	2	3	4	4	5	4	5	2	4	5	4	2	5	5	5	5	5	104
62	2	5	2	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	5	102
63	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	5	4	4	2	2	4	4	2	1	2	2	72
64	4	5	2	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	1	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	88
65	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	5	2	2	2	5	5	2	3	5	5	5	5	1	3	4	92
66	2	5	5	5	2	5	4	2	1	2	2	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	2	5	4	3	4	97
67	5	1	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	5	3	1	2	2	3	3	3	1	4	4	3	5	70
68	2	5	5	5	2	2	5	5	5	1	3	4	5	5	3	3	3	4	4	2	5	2	2	3	2	4	91
69	4	2	3	5	5	5	5	2	5	4	2	4	5	5	4	3	2	2	5	2	4	5	5	5	4	5	102
70	3	1	2	2	5	5	3	1	4	4	3	5	2	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	101
71	3	3	3	4	4	2	5	2	1	2	2	5	2	1	3	4	4	5	5	2	5	2	3	2	4	3	81
72	4	3	2	2	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	3	2	4	4	3	5	5	102
73	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	116
74	5	5	5	5	2	5	4	2	2	5	2	2	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	108
75	3	4	5	4	4	3	2	4	4	3	5	5	1	5	2	4	5	2	5	3	2	4	4	2	5	2	92
76	2	4	5	2	5	2	4	5	3	4	5	5	2	5	4	2	2	3	4	5	4	5	3	5	2	5	97
77	2	2	2	4	3	4	2	2	5	1	4	5	2	1	2	4	3	5	3	3	2	2	2	4	5	2	79
78	2	4	5	2	5	2	2	4	4	2	5	2	4	3	3	4	5	2	4	4	5	4	5	4	4	1	91
79	4	2	2	3	4	5	4	5	3	5	1	5	2	1	2	5	2	5	5	4	4	5	5	5	4	4	96
80	4	3	5	3	3	2	2	2	4	5	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	73
81	4	4	5	5	5	5	2	4	2	5	2	5	5	2	4	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	109
82	2	2	2	2	2	2	3	5	5	2	5	2	5	2	4	3	4	4	5	3	3	5	4	2	5	2	85
83	5	4	3	5	4	5	3	5	2	2	3	4	4	5	4	5	2	4	5	4	2	5	5	5	5	5	105
84	2	4	4	2	3	4	2	2	3	4	2	5	5	3	5	1	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	74
85	2	5	2	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	2	2	5	5	5	1	3	4	103
86	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	5	2	4	2	3	5	5	5	5	2	5	4	2	4	83
87	4	5	2	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	3	1	2	2	5	5	3	1	4	4	3	5	98
88	3	3	3	4	4	2	5	2	1	2	2	3	4	2	2	2	2	4	4	4	2	5	3	3	2	2	75
89	2	2	2	2	2	2	3	4	5	5	2	5	2	5	2	4	3	4	4	5	3	3	5	4	2	5	84
90	5	1	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	96
91	2	2	2	2	2	2	3	4	5	2	5	2	4	2	4	3	4	4	5	3	3	5	4	2	5	2	83
92	4	2	3	5	5	5	5	2	5	4	2	4	5	2	3	4	5	4	4	3	2	4	4	3	5	5	99
93	3	1	2	2	5	5	3	1	4	4	3	5	2	2	2	4	5	2	5	2	4	5	4	5	5	5	90
94	3	3	3	4	4	2	5	2	1	2	2	5	5	2	2	2	2	4	4	4	2	5	1	4	5	2	80
95	4	3	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	2	5	2	2	4	4	2	5	3	97
96	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	4	2	2	3	4	5	5	4	3	5	5	5	111
97	3	4	4	5	5	2	5	2	3	2	4	3	4	4	4	3	5	3	3	2	2	3	4	4	3	5	91
98	3	4	5	4	4	3	2	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	112
99	2	4	5	2	5	2	4	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114
100	2	2	2	4	4	4	2	5	1	4	5	2	5	5	2	5	2	3	2	4	3	4	4	3	2	2	83
101	2	2	2	2	2	2	3	4	5	2	5	2	4	2	4	3	4	4	5	3	3	5	4	2	4	2	82
102	4	2	2	3	4	5	4	5	3	5	1	5	2	5	2	4	5	3	4	5	5	2	5	4	4	5	98

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel Y (Motivasi Kerja)**

/

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 117 - 70 \\ &= 47\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 95 \\ &= 1 + (3,3) 1,98 \\ &= 1 + 6,53 \\ &= 8,20 \text{ (dibulatkan menjadi } 8 \text{)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{47}{8} = 5.88 \text{ (ditetapkan menjadi } 6 \text{)}\end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
70 - 75	69.5	75.5	5	3.3%
76 - 81	75.5	81.5	14	9.2%
82 - 87	81.5	87.5	28	18.4%
88 - 93	87.5	93.5	30	19.7%
94 - 99	93.5	99.5	34	22.4%
100 - 105	99.5	105.5	22	14.5%
106 - 111	105.5	111.5	14	9.2%
112 - 117	111.5	117.5	5	3.3%
Jumlah			152	100%

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X (Budaya Organisasi)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 121 - 66 \\ &= 55\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

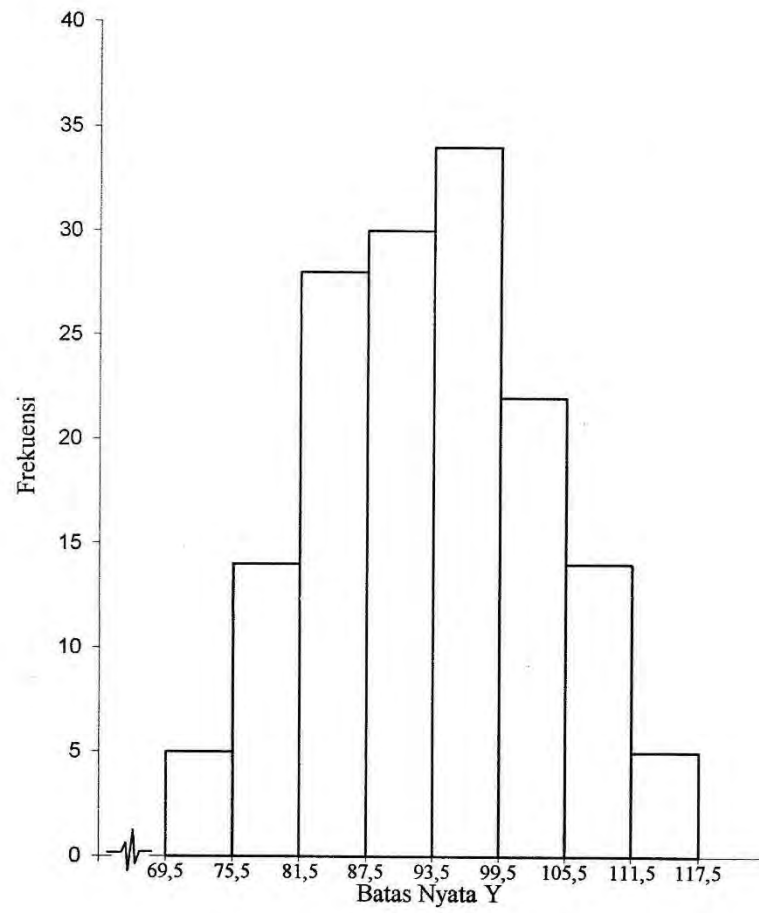
$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 152 \\ &= 1 + (3,3) 2,18 \\ &= 1 + 7,20 \\ &= 8,20 \text{ (dibulatkan menjadi } 8 \text{)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

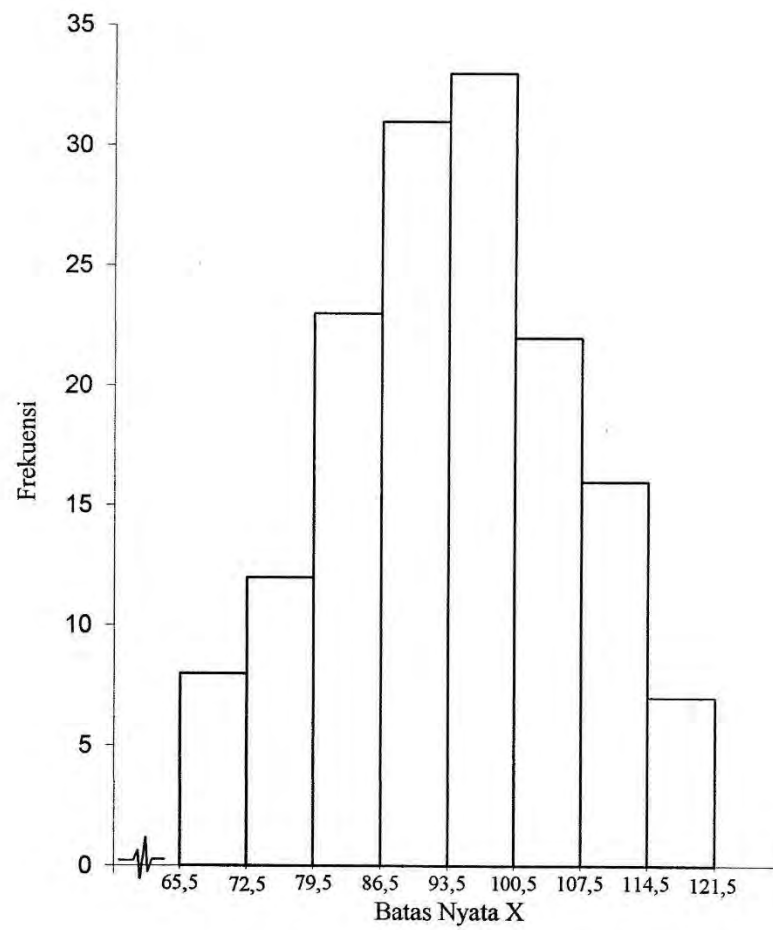
$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{55}{8} = 6.875 \text{ (ditetapkan menjadi } 7 \text{)}\end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
66 - 72	65.5	72.5	8	5.3%
73 - 79	72.5	79.5	12	7.9%
80 - 86	79.5	86.5	23	15.1%
87 - 93	86.5	93.5	31	20.4%
94 - 100	93.5	100.5	33	21.7%
101 - 107	100.5	107.5	22	14.5%
108 - 114	107.5	114.5	16	10.5%
115 - 121	114.5	121.5	7	4.6%
Jumlah			152	100%

**Grafik Histogram
Variabel Y**



Grafik Histogram
Variabel X



**Hasil Data Mentah Variabel X (Budaya Organisasi)
dan Variabel Y (Motivasi Kerja)**

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	120	103
2	67	78
3	100	103
4	110	108
5	66	70
6	118	103
7	84	81
8	95	92
9	71	72
10	99	96
11	73	79
12	84	80
13	77	75
14	101	96
15	121	117
16	83	102
17	87	102
18	98	111
19	85	82
20	89	86
21	74	87
22	90	86
23	105	99
24	99	105
25	110	81
26	95	91
27	93	85
28	106	80
29	78	101
30	87	90
31	99	98
32	95	88
33	94	110
34	85	87
35	105	100
36	85	83
37	92	99
38	79	106
39	88	84
40	96	112
41	94	97
42	111	88
43	112	94
44	95	97
45	104	90
46	107	115
47	91	102
48	88	85

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
49	100	106
50	95	90
51	94	92
52	86	86
53	106	102
54	86	85
55	92	100
56	91	84
57	88	84
58	96	94
59	119	99
60	68	83
61	104	113
62	102	100
63	72	74
64	88	87
65	92	97
66	97	106
67	70	82
68	91	89
69	102	99
70	101	101
71	81	105
72	102	93
73	116	95
74	108	103
75	92	89
76	97	95
77	79	77
78	91	91
79	96	95
80	73	93
81	109	104
82	85	76
83	105	89
84	74	79
85	103	107
86	83	82
87	98	96
88	75	88
89	84	101
90	96	91
91	83	84
92	99	95
93	90	84
94	80	78
95	97	98
96	111	107
97	91	108
98	112	109
99	114	82
100	83	86
101	82	93

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
102	98	89
103	86	83
104	90	88
105	93	97
106	84	98
107	101	97
108	106	96
109	113	86
110	94	88
111	90	94
112	93	103
113	101	114
114	80	104
115	107	90
116	97	93
117	77	105
118	92	98
119	89	92
120	107	93
121	94	93
122	78	77
123	100	95
124	113	108
125	109	110
126	97	95
127	98	98
128	93	89
129	69	76
130	115	94
131	108	97
132	82	80
133	103	101
134	82	81
135	103	99
136	98	95
137	86	85
138	72	87
139	108	93
140	109	91
141	87	85
142	75	73
143	104	100
144	117	94
145	93	90
146	110	92
147	100	98
148	87	107
149	81	83
150	96	96
151	89	87
152	89	109

Tabel Perhitungan Rata-rata,
Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	120	103	26.20	9.79	686.65	95.83
2	67	78	-26.80	-15.21	718.03	231.36
3	100	103	6.20	9.79	38.49	95.83
4	110	108	16.20	14.79	262.57	218.73
5	66	70	-27.80	-23.21	772.62	538.73
6	118	103	24.20	9.79	585.83	95.83
7	84	81	-9.80	-12.21	95.96	149.10
8	95	92	1.20	-1.21	1.45	1.47
9	71	72	-22.80	-21.21	519.66	449.89
10	99	96	5.20	2.79	27.08	7.78
11	73	79	-20.80	-14.21	432.48	201.94
12	84	80	-9.80	-13.21	95.96	174.52
13	77	75	-16.80	-18.21	282.11	331.62
14	101	96	7.20	2.79	51.90	7.78
15	121	117	27.20	23.79	740.05	565.94
16	83	102	-10.80	8.79	116.55	77.25
17	87	102	-6.80	8.79	46.19	77.25
18	98	111	4.20	17.79	17.67	316.47
19	85	82	-8.80	-11.21	77.37	125.68
20	89	86	-4.80	-7.21	23.00	51.99
21	74	87	-19.80	-6.21	391.88	38.57
22	90	86	-3.80	-7.21	14.41	51.99
23	105	99	11.20	5.79	125.53	33.52
24	99	105	5.20	11.79	27.08	138.99
25	110	81	16.20	-12.21	262.57	149.10
26	95	91	1.20	-2.21	1.45	4.89
27	93	85	-0.80	-8.21	0.63	67.41
28	106	80	12.20	-13.21	148.94	174.52
29	78	101	-15.80	7.79	249.52	60.68
30	87	90	-6.80	-3.21	46.19	10.31
31	99	98	5.20	4.79	27.08	22.94
32	95	88	1.20	-5.21	1.45	27.15
33	94	110	0.20	16.79	0.04	281.89
34	85	87	-8.80	-6.21	77.37	38.57
35	105	100	11.20	6.79	125.53	46.10
36	85	83	-8.80	-10.21	77.37	104.25
37	92	99	-1.80	5.79	3.23	33.52
38	79	106	-14.80	12.79	218.92	163.57
39	88	84	-5.80	-9.21	33.59	84.83
40	96	112	2.20	18.79	4.86	353.04
41	94	97	0.20	3.79	0.04	14.36
42	111	88	17.20	-5.21	295.98	27.15
43	112	94	18.20	0.79	331.38	0.62
44	95	97	1.20	3.79	1.45	14.36
45	104	90	10.20	-3.21	104.12	10.31
46	107	115	13.20	21.79	174.34	474.78
47	91	102	-2.80	8.79	7.82	77.25
48	88	85	-5.80	-8.21	33.59	67.41
49	100	106	6.20	12.79	38.49	163.57

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
50	95	90	1.20	-3.21	1.45	10.31
51	94	92	0.20	-1.21	0.04	1.47
52	86	86	-7.80	-7.21	60.78	51.99
53	106	102	12.20	8.79	148.94	77.25
54	86	85	-7.80	-8.21	60.78	67.41
55	92	100	-1.80	6.79	3.23	46.10
56	91	84	-2.80	-9.21	7.82	84.83
57	88	84	-5.80	-9.21	33.59	84.83
58	96	94	2.20	0.79	4.86	0.62
59	119	99	25.20	5.79	635.24	33.52
60	68	83	-25.80	-10.21	665.44	104.25
61	104	113	10.20	19.79	104.12	391.62
62	102	100	8.20	6.79	67.30	46.10
63	72	74	-21.80	-19.21	475.07	369.04
64	88	87	-5.80	-6.21	33.59	38.57
65	92	97	-1.80	3.79	3.23	14.36
66	97	106	3.20	12.79	10.27	163.57
67	70	82	-23.80	-11.21	566.25	125.68
68	91	89	-2.80	-4.21	7.82	17.73
69	102	99	8.20	5.79	67.30	33.52
70	101	101	7.20	7.79	51.90	60.68
71	81	105	-12.80	11.79	163.74	138.99
72	102	93	8.20	-0.21	67.30	0.04
73	116	95	22.20	1.79	493.02	3.20
74	108	103	14.20	9.79	201.75	95.83
75	92	89	-1.80	-4.21	3.23	17.73
76	97	95	3.20	1.79	10.27	3.20
77	79	77	-14.80	-16.21	218.92	262.78
78	91	91	-2.80	-2.21	7.82	4.89
79	96	95	2.20	1.79	4.86	3.20
80	73	93	-20.80	-0.21	432.48	0.04
81	109	104	15.20	10.79	231.16	116.41
82	85	76	-8.80	-17.21	77.37	296.20
83	105	89	11.20	-4.21	125.53	17.73
84	74	79	-19.80	-14.21	391.88	201.94
85	103	107	9.20	13.79	84.71	190.15
86	83	82	-10.80	-11.21	116.55	125.68
87	98	96	4.20	2.79	17.67	7.78
88	75	88	-18.80	-5.21	353.29	27.15
89	84	101	-9.80	7.79	95.96	60.68
90	96	91	2.20	-2.21	4.86	4.89
91	83	84	-10.80	-9.21	116.55	84.83
92	99	95	5.20	1.79	27.08	3.20
93	90	84	-3.80	-9.21	14.41	84.83
94	80	78	-13.80	-15.21	190.33	231.36
95	97	98	3.20	4.79	10.27	22.94
96	111	107	17.20	13.79	295.98	190.15
97	91	108	-2.80	14.79	7.82	218.73
98	112	109	18.20	15.79	331.38	249.31
99	114	82	20.20	-11.21	408.20	125.68
100	83	86	-10.80	-7.21	116.55	51.99
101	82	93	-11.80	-0.21	139.15	0.04
102	98	89	4.20	-4.21	17.67	17.73

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
103	86	83	-7.80	-10.21	60.78	104.25
104	90	88	-3.80	-5.21	14.41	27.15
105	93	97	-0.80	3.79	0.63	14.36
106	84	98	-9.80	4.79	95.96	22.94
107	101	97	7.20	3.79	51.90	14.36
108	106	96	12.20	2.79	148.94	7.78
109	113	86	19.20	-7.21	368.79	51.99
110	94	88	0.20	-5.21	0.04	27.15
111	90	94	-3.80	0.79	14.41	0.62
112	93	103	-0.80	9.79	0.63	95.83
113	101	114	7.20	20.79	51.90	432.20
114	80	104	-13.80	10.79	190.33	116.41
115	107	90	13.20	-3.21	174.34	10.31
116	97	93	3.20	-0.21	10.27	0.04
117	77	105	-16.80	11.79	282.11	138.99
118	92	98	-1.80	4.79	3.23	22.94
119	89	92	-4.80	-1.21	23.00	1.47
120	107	93	13.20	-0.21	174.34	0.04
121	94	93	0.20	-0.21	0.04	0.04
122	78	77	-15.80	-16.21	249.52	262.78
123	100	95	6.20	1.79	38.49	3.20
124	113	108	19.20	14.79	368.79	218.73
125	109	110	15.20	16.79	231.16	281.89
126	97	95	3.20	1.79	10.27	3.20
127	98	98	4.20	4.79	17.67	22.94
128	93	89	-0.80	-4.21	0.63	17.73
129	69	76	-24.80	-17.21	614.84	296.20
130	115	94	21.20	0.79	449.61	0.62
131	108	97	14.20	3.79	201.75	14.36
132	82	80	-11.80	-13.21	139.15	174.52
133	103	101	9.20	7.79	84.71	60.68
134	82	81	-11.80	-12.21	139.15	149.10
135	103	99	9.20	5.79	84.71	33.52
136	98	95	4.20	1.79	17.67	3.20
137	86	85	-7.80	-8.21	60.78	67.41
138	72	87	-21.80	-6.21	475.07	38.57
139	108	93	14.20	-0.21	201.75	0.04
140	109	91	15.20	-2.21	231.16	4.89
141	87	85	-6.80	-8.21	46.19	67.41
142	75	73	-18.80	-20.21	353.29	408.47
143	104	100	10.20	6.79	104.12	46.10
144	117	94	23.20	0.79	538.42	0.62
145	93	90	-0.80	-3.21	0.63	10.31
146	110	92	16.20	-1.21	262.57	1.47
147	100	98	6.20	4.79	38.49	22.94
148	87	107	-6.80	13.79	46.19	190.15
149	81	83	-12.80	-10.21	163.74	104.25
150	96	96	2.20	2.79	4.86	7.78
151	89	87	-4.80	-6.21	23.00	38.57
152	89	109	-4.80	15.79	23.00	249.31
Jumlah	14257	14168			23090.68	15123.263

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Variabel X	Variabel Y
<u>Rata-rata :</u>	
$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$ $= \frac{14257}{152}$ $= 93.80$	$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$ $= \frac{14168}{152}$ $= 93.21$
<u>Varians :</u>	
$S^2 = \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1}$ $= \frac{23090.7}{151}$ $= 152.918$	$S^2 = \frac{\sum (Y - \bar{Y})^2}{n - 1}$ $= \frac{15123.26}{151}$ $= 100.154$
<u>Simpangan Baku :</u>	
$SD = \sqrt{S^2}$ $= \sqrt{152.918}$ $= 12.366$	$SD = \sqrt{S^2}$ $= \sqrt{100.154}$ $= 10.008$

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	K	n	X	Y	X*	Y*	XY
1	1	1	66	70	4356	4900	4620
2	2	1	67	78	4489	6084	5226
3	3	1	68	83	4624	6889	5644
4	4	1	69	76	4761	5776	5244
5	5	1	70	82	4900	6724	5740
6	6	1	71	72	5041	5184	5112
7	7	2	72	74	5184	5476	5328
8			72	87	5184	7569	6264
9	8	2	73	79	5329	6241	5767
10			73	93	5329	8649	6789
11	9	2	74	87	5476	7569	6438
12			74	79	5476	6241	5846
13	10	2	75	88	5625	7744	6600
14			75	73	5625	5329	5475
15	11	2	77	75	5929	5625	5775
16			77	105	5929	11025	8085
17	12	2	78	101	6084	10201	7878
18			78	77	6084	5929	6006
19	13	2	79	106	6241	11236	8374
20			79	77	6241	5929	6083
21	14	2	80	78	6400	6084	6240
22			80	104	6400	10816	8320
23	15	2	81	105	6561	11025	8505
24			81	83	6561	6889	6723
25	16	3	82	93	6724	8649	7626
26			82	80	6724	6400	6560
27			82	81	6724	6561	6642
28	17	4	83	102	6889	10404	8466
29			83	82	6889	6724	6806
30			83	84	6889	7056	6972
31			83	86	6889	7396	7138
32	18	4	84	81	7056	6561	6804
33			84	80	7056	6400	6720
34			84	101	7056	10201	8484
35			84	98	7056	9604	8232
36	19	4	85	82	7225	6724	6970
37			85	87	7225	7569	7395
38			85	83	7225	6889	7055
39			85	76	7225	5776	6460
40	20	4	86	86	7396	7396	7396
41			86	85	7396	7225	7310
42			86	83	7396	6889	7138
43			86	85	7396	7225	7310
44	21	4	87	102	7569	10404	8874
45			87	90	7569	8100	7830
46			87	85	7569	7225	7395
47			87	107	7569	11449	9309
48	22	4	88	84	7744	7056	7392
49			88	85	7744	7225	7480
50			88	84	7744	7056	7392
51			88	87	7744	7569	7656
52	23	4	89	86	7921	7396	7654
53			89	92	7921	8464	8188
54			89	87	7921	7569	7743
55			89	109	7921	11881	9701
56	24	4	90	86	8100	7396	7740
57			90	84	8100	7056	7560
58			90	88	8100	7744	7920
59			90	94	8100	8836	8460
60	25	5	91	102	8281	10404	9282
61			91	84	8281	7056	7644
62			91	89	8281	7921	8099
63			91	91	8281	8281	8281
64			91	108	8281	11664	9828
65	26	5	92	99	8464	9801	9108
66			92	100	8464	10000	9200
67			92	97	8464	9409	8924
68			92	89	8464	7921	8188
69			92	98	8464	9604	9016
70	27	5	93	85	8649	7225	7905
71			93	97	8649	9409	9021
72			93	103	8649	10609	9579
73			93	89	8649	7921	8277
74			93	90	8649	8100	8370
75	28	5	94	110	8836	12100	10340
76			94	97	8836	9409	9118

No. Resp	K	n	X	Y	X ²	Y ²	XY
77			94	92	8836	8464	8648
78			94	88	8836	7744	8272
79			94	93	8836	8649	8742
80	29	5	95	92	9025	8464	8740
81			95	91	9025	8281	8645
82			95	88	9025	7744	8360
83			95	97	9025	9409	9215
84			95	90	9025	8100	8550
85	30	5	96	112	9216	12544	10752
86			96	94	9216	8836	9024
87			96	95	9216	9025	9120
88			96	91	9216	8281	8736
89			96	96	9216	9216	9216
90	31	5	97	106	9409	11236	10282
91			97	95	9409	9025	9215
92			97	98	9409	9604	9506
93			97	93	9409	8649	9021
94			97	95	9409	9025	9215
95	32	5	98	111	9664	12321	10878
96			98	96	9664	9216	9408
97			98	89	9664	7921	8722
98			98	98	9664	9604	9604
99			98	95	9664	9025	9310
100	33	4	99	96	9801	9216	9504
101			99	105	9801	11025	10355
102			99	98	9801	9604	9702
103			99	95	9801	9025	9405
104	34	4	100	103	10000	10609	10300
105			100	106	10000	11236	10600
106			100	95	10000	9025	9500
107			100	98	10000	9604	9800
108	35	4	101	96	10201	9216	9696
109			101	101	10201	10201	10201
110			101	97	10201	9409	9797
111			101	114	10201	12996	11514
112	36	3	102	100	10404	10000	10200
113			102	99	10404	9801	10098
114			102	93	10404	8649	9486
115	37	3	103	107	10609	11449	11021
116			103	101	10609	10201	10403
117			103	99	10609	9801	10197
118	38	3	104	90	10816	8100	9360
119			104	113	10816	12769	11752
120			104	100	10816	10000	10400
121	39	3	105	99	11025	9801	10395
122			105	100	11025	10000	10500
123			105	89	11025	7921	9345
124	40	3	106	80	11236	6400	8480
125			106	102	11236	10404	10812
126			106	96	11236	9216	10176
127	41	3	107	115	11449	13225	12305
128			107	90	11449	8100	9630
129			107	93	11449	8649	9951
130	42	3	108	103	11664	10609	11124
131			108	97	11664	9409	10476
132			108	93	11664	8649	10044
133	43	3	109	104	11881	10816	11336
134			109	110	11881	12100	11990
135			109	91	11881	8281	9919
136	44	3	110	108	12100	11664	11880
137			110	81	12100	6561	8910
138			110	92	12100	8464	10120
139	45	2	111	88	12321	7744	9768
140			111	107	12321	11449	11877
141	46	2	112	94	12544	8836	10528
142			112	109	12544	11881	12208
143	47	2	113	86	12769	7396	9718
144			113	108	12769	11664	12204
145	48	1	114	82	12996	6724	9348
146	49	1	115	94	13225	8836	10810
147	50	1	116	95	13456	9025	11020
148	51	1	117	94	13689	8836	10998
149	52	1	118	103	13924	10609	12154
150	53	1	119	99	14161	9801	11781
151	54	1	120	103	14400	10609	12360
152	55	1	121	117	14641	13689	14157
Jumlah	55	152	14257	14168	1360341	1335730	1338876

Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

Diketahui

$$\begin{aligned}
 n &= 152 \\
 \Sigma X &= 14257 \\
 \Sigma X^2 &= 1360341 \\
 \Sigma Y &= 14168 \\
 \Sigma Y^2 &= 1335730 \\
 \Sigma XY &= 1338876
 \end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{14168 \ 1360341 - 14257 \ 1338876}{152 \ 1360341 - 14257^2} \\
 &= \frac{19273311288 - 19088355132}{206771832 - 203262049} \\
 &= \frac{184956156}{3509783} \\
 &= 52.6973
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{152 \ 1338876 - 14257 \ 14168}{152 \ 1360341 - 14257^2} \\
 &= \frac{203509152 - 201993176}{206771832 - 203262049} \\
 &= \frac{1515976}{3509783} \\
 &= 0.43193
 \end{aligned}$$

Jadi persamaanya adalah :

$$\hat{Y} = 52.70 + 0.432X$$

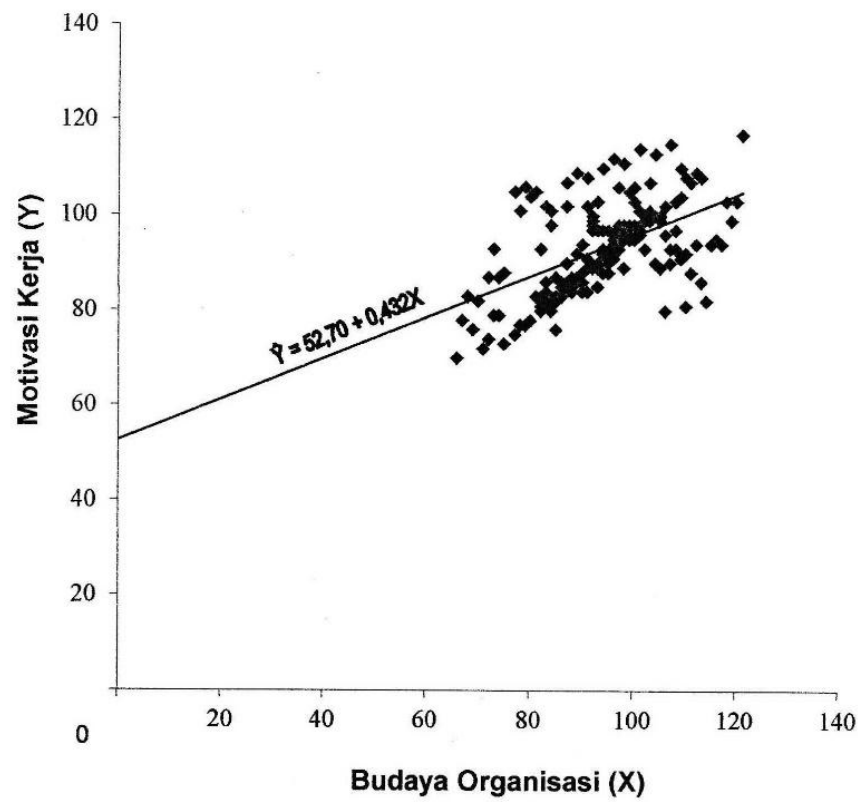
Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$

n	X	$\hat{Y} = 52,70 + 0,432X$	\hat{y}
1	66	$52,70 + 0,432 \cdot 66$	24.190
2	67	$52,70 + 0,432 \cdot 67$	23.758
3	68	$52,70 + 0,432 \cdot 68$	23.326
4	69	$52,70 + 0,432 \cdot 69$	22.894
5	70	$52,70 + 0,432 \cdot 70$	22.462
6	71	$52,70 + 0,432 \cdot 71$	22.030
7	72	$52,70 + 0,432 \cdot 72$	21.598
8	72	$52,70 + 0,432 \cdot 72$	21.598
9	73	$52,70 + 0,432 \cdot 73$	21.167
10	73	$52,70 + 0,432 \cdot 73$	21.167
11	74	$52,70 + 0,432 \cdot 74$	20.735
12	74	$52,70 + 0,432 \cdot 74$	20.735
13	75	$52,70 + 0,432 \cdot 75$	20.303
14	75	$52,70 + 0,432 \cdot 75$	20.303
15	77	$52,70 + 0,432 \cdot 77$	19.439
16	77	$52,70 + 0,432 \cdot 77$	19.439
17	78	$52,70 + 0,432 \cdot 78$	19.007
18	78	$52,70 + 0,432 \cdot 78$	19.007
19	79	$52,70 + 0,432 \cdot 79$	18.575
20	79	$52,70 + 0,432 \cdot 79$	18.575
21	80	$52,70 + 0,432 \cdot 80$	18.143
22	80	$52,70 + 0,432 \cdot 80$	18.143
23	81	$52,70 + 0,432 \cdot 81$	17.711
24	81	$52,70 + 0,432 \cdot 81$	17.711
25	82	$52,70 + 0,432 \cdot 82$	17.279
26	82	$52,70 + 0,432 \cdot 82$	17.279
27	82	$52,70 + 0,432 \cdot 82$	17.279
28	83	$52,70 + 0,432 \cdot 83$	16.847
29	83	$52,70 + 0,432 \cdot 83$	16.847
30	83	$52,70 + 0,432 \cdot 83$	16.847
31	83	$52,70 + 0,432 \cdot 83$	16.847
32	84	$52,70 + 0,432 \cdot 84$	16.415
33	84	$52,70 + 0,432 \cdot 84$	16.415
34	84	$52,70 + 0,432 \cdot 84$	16.415
35	84	$52,70 + 0,432 \cdot 84$	16.415
36	85	$52,70 + 0,432 \cdot 85$	15.983
37	85	$52,70 + 0,432 \cdot 85$	15.983
38	85	$52,70 + 0,432 \cdot 85$	15.983
39	85	$52,70 + 0,432 \cdot 85$	15.983
40	86	$52,70 + 0,432 \cdot 86$	15.551
41	86	$52,70 + 0,432 \cdot 86$	15.551
42	86	$52,70 + 0,432 \cdot 86$	15.551
43	86	$52,70 + 0,432 \cdot 86$	15.551
44	87	$52,70 + 0,432 \cdot 87$	15.120
45	87	$52,70 + 0,432 \cdot 87$	15.120
46	87	$52,70 + 0,432 \cdot 87$	15.120
47	87	$52,70 + 0,432 \cdot 87$	15.120
48	88	$52,70 + 0,432 \cdot 88$	14.688
49	88	$52,70 + 0,432 \cdot 88$	14.688
50	88	$52,70 + 0,432 \cdot 88$	14.688
51	88	$52,70 + 0,432 \cdot 88$	14.688
52	89	$52,70 + 0,432 \cdot 89$	14.256
53	89	$52,70 + 0,432 \cdot 89$	14.256
54	89	$52,70 + 0,432 \cdot 89$	14.256
55	89	$52,70 + 0,432 \cdot 89$	14.256
56	90	$52,70 + 0,432 \cdot 90$	13.824
57	90	$52,70 + 0,432 \cdot 90$	13.824
58	90	$52,70 + 0,432 \cdot 90$	13.824
59	90	$52,70 + 0,432 \cdot 90$	13.824
60	91	$52,70 + 0,432 \cdot 91$	13.392
61	91	$52,70 + 0,432 \cdot 91$	13.392
62	91	$52,70 + 0,432 \cdot 91$	13.392
63	91	$52,70 + 0,432 \cdot 91$	13.392
64	91	$52,70 + 0,432 \cdot 91$	13.392
65	92	$52,70 + 0,432 \cdot 92$	12.960
66	92	$52,70 + 0,432 \cdot 92$	12.960
67	92	$52,70 + 0,432 \cdot 92$	12.960
68	92	$52,70 + 0,432 \cdot 92$	12.960
69	92	$52,70 + 0,432 \cdot 92$	12.960
70	93	$52,70 + 0,432 \cdot 93$	12.528
71	93	$52,70 + 0,432 \cdot 93$	12.528

n	X	$\hat{Y} = 52,70 + 0,432X$	\hat{y}
72	93	$52,70 + 0,432 \cdot 93$	12,528
73	93	$52,70 + 0,432 \cdot 93$	12,528
74	93	$52,70 + 0,432 \cdot 93$	12,528
75	94	$52,70 + 0,432 \cdot 94$	12,096
76	94	$52,70 + 0,432 \cdot 94$	12,096
77	94	$52,70 + 0,432 \cdot 94$	12,096
78	94	$52,70 + 0,432 \cdot 94$	12,096
79	94	$52,70 + 0,432 \cdot 94$	12,096
80	95	$52,70 + 0,432 \cdot 95$	11,664
81	95	$52,70 + 0,432 \cdot 95$	11,664
82	95	$52,70 + 0,432 \cdot 95$	11,664
83	95	$52,70 + 0,432 \cdot 95$	11,664
84	95	$52,70 + 0,432 \cdot 95$	11,664
85	96	$52,70 + 0,432 \cdot 96$	11,232
86	96	$52,70 + 0,432 \cdot 96$	11,232
87	96	$52,70 + 0,432 \cdot 96$	11,232
88	96	$52,70 + 0,432 \cdot 96$	11,232
89	96	$52,70 + 0,432 \cdot 96$	11,232
90	97	$52,70 + 0,432 \cdot 97$	10,800
91	97	$52,70 + 0,432 \cdot 97$	10,800
92	97	$52,70 + 0,432 \cdot 97$	10,800
93	97	$52,70 + 0,432 \cdot 97$	10,800
94	97	$52,70 + 0,432 \cdot 97$	10,800
95	98	$52,70 + 0,432 \cdot 98$	10,368
96	98	$52,70 + 0,432 \cdot 98$	10,368
97	98	$52,70 + 0,432 \cdot 98$	10,368
98	98	$52,70 + 0,432 \cdot 98$	10,368
99	98	$52,70 + 0,432 \cdot 98$	10,368
100	99	$52,70 + 0,432 \cdot 99$	9,936
101	99	$52,70 + 0,432 \cdot 99$	9,936
102	99	$52,70 + 0,432 \cdot 99$	9,936
103	99	$52,70 + 0,432 \cdot 99$	9,936
104	100	$52,70 + 0,432 \cdot 100$	9,504
105	100	$52,70 + 0,432 \cdot 100$	9,504
106	100	$52,70 + 0,432 \cdot 100$	9,504
107	100	$52,70 + 0,432 \cdot 100$	9,504
108	101	$52,70 + 0,432 \cdot 101$	9,072
109	101	$52,70 + 0,432 \cdot 101$	9,072
110	101	$52,70 + 0,432 \cdot 101$	9,072
111	101	$52,70 + 0,432 \cdot 101$	9,072
112	102	$52,70 + 0,432 \cdot 102$	8,641
113	102	$52,70 + 0,432 \cdot 102$	8,641
114	102	$52,70 + 0,432 \cdot 102$	8,641
115	103	$52,70 + 0,432 \cdot 103$	8,209
116	103	$52,70 + 0,432 \cdot 103$	8,209
117	103	$52,70 + 0,432 \cdot 103$	8,209
118	104	$52,70 + 0,432 \cdot 104$	7,777
119	104	$52,70 + 0,432 \cdot 104$	7,777
120	104	$52,70 + 0,432 \cdot 104$	7,777
121	105	$52,70 + 0,432 \cdot 105$	7,345
122	105	$52,70 + 0,432 \cdot 105$	7,345
123	105	$52,70 + 0,432 \cdot 105$	7,345
124	106	$52,70 + 0,432 \cdot 106$	6,913
125	106	$52,70 + 0,432 \cdot 106$	6,913
126	106	$52,70 + 0,432 \cdot 106$	6,913
127	107	$52,70 + 0,432 \cdot 107$	6,481
128	107	$52,70 + 0,432 \cdot 107$	6,481
129	107	$52,70 + 0,432 \cdot 107$	6,481
130	108	$52,70 + 0,432 \cdot 108$	6,049
131	108	$52,70 + 0,432 \cdot 108$	6,049
132	108	$52,70 + 0,432 \cdot 108$	6,049
133	109	$52,70 + 0,432 \cdot 109$	5,617
134	109	$52,70 + 0,432 \cdot 109$	5,617
135	109	$52,70 + 0,432 \cdot 109$	5,617
136	110	$52,70 + 0,432 \cdot 110$	5,185
137	110	$52,70 + 0,432 \cdot 110$	5,185
138	110	$52,70 + 0,432 \cdot 110$	5,185
139	111	$52,70 + 0,432 \cdot 111$	4,753
140	111	$52,70 + 0,432 \cdot 111$	4,753
141	112	$52,70 + 0,432 \cdot 112$	4,321
142	112	$52,70 + 0,432 \cdot 112$	4,321

Lampiran 25

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{Y} = 52,70 + 0,432X$

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	66	70	81.20	-11.2046	-11.2046	125.5434
2	67	78	81.64	-3.6365	-3.6365	13.2244
3	68	83	82.07	0.9315	0.9315	0.8677
4	69	76	82.50	-6.5004	-6.5004	42.2552
5	70	82	82.93	-0.9323	-0.9323	0.8692
6	71	72	83.36	-11.3643	-11.3643	129.1463
7	72	74	83.80	-9.7962	-9.7962	95.9653
8	72	87	83.80	3.2038	3.2038	10.2644
9	73	79	84.23	-5.2281	-5.2281	27.3332
10	73	93	84.23	8.7719	8.7719	76.9460
11	74	87	84.66	2.3400	2.3400	5.4754
12	74	79	84.66	-5.6600	-5.6600	32.0361
13	75	88	85.09	2.9080	2.9080	8.4566
14	75	73	85.09	-12.0920	-12.0920	146.2158
15	77	75	85.96	-10.9558	-10.9558	120.0302
16	77	105	85.96	19.0442	19.0442	362.6804
17	78	101	86.39	14.6122	14.6122	213.5176
18	78	77	86.39	-9.3878	-9.3878	88.1300
19	79	106	86.82	19.1803	19.1803	367.8844
20	79	77	86.82	-9.8197	-9.8197	96.4262
21	80	78	87.25	-9.2516	-9.2516	85.5924
22	80	104	87.25	16.7484	16.7484	280.5084
23	81	105	87.68	17.3165	17.3165	299.8596
24	81	83	87.68	-4.6835	-4.6835	21.9356
25	82	93	88.12	4.8845	4.8845	23.8586
26	82	80	88.12	-8.1155	-8.1155	65.8609
27	82	81	88.12	-7.1155	-7.1155	50.6300
28	83	102	88.55	13.4526	13.4526	180.9724
29	83	82	88.55	-6.5474	-6.5474	42.8685
30	83	84	88.55	-4.5474	-4.5474	20.6789
31	83	86	88.55	-2.5474	-2.5474	6.4893
32	84	81	88.98	-7.9793	-7.9793	63.6697
33	84	80	88.98	-8.9793	-8.9793	80.6284
34	84	101	88.98	12.0207	12.0207	144.4965
35	84	98	88.98	9.0207	9.0207	81.3725
36	85	82	89.41	-7.4113	-7.4113	54.9268
37	85	87	89.41	-2.4113	-2.4113	5.8142
38	85	83	89.41	-6.4113	-6.4113	41.1042
39	85	76	89.41	-13.4113	-13.4113	179.8619
40	86	86	89.84	-3.8432	-3.8432	14.7701
41	86	85	89.84	-4.8432	-4.8432	23.4565
42	86	83	89.84	-6.8432	-6.8432	46.8292
43	86	85	89.84	-4.8432	-4.8432	23.4565
44	87	102	90.28	11.7249	11.7249	137.4729
45	87	90	90.28	-0.2751	-0.2751	0.0757
46	87	85	90.28	-5.2751	-5.2751	27.8269
47	87	107	90.28	16.7249	16.7249	279.7217
48	88	84	90.71	-6.7070	-6.7070	44.9845
49	88	85	90.71	-5.7070	-5.7070	32.5704

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
50	88	84	90.71	-6.7070	-6.7070	44.9845
51	88	87	90.71	-3.7070	-3.7070	13.7422
52	89	86	91.14	-5.1390	-5.1390	26.4090
53	89	92	91.14	0.8610	0.8610	0.7414
54	89	87	91.14	-4.1390	-4.1390	17.1311
55	89	109	91.14	17.8610	17.8610	319.0163
56	90	86	91.57	-5.5709	-5.5709	31.0350
57	90	84	91.57	-7.5709	-7.5709	57.3186
58	90	88	91.57	-3.5709	-3.5709	12.7513
59	90	94	91.57	2.4291	2.4291	5.9005
60	91	102	92.00	9.9972	9.9972	99.9434
61	91	84	92.00	-8.0028	-8.0028	64.0453
62	91	89	92.00	-3.0028	-3.0028	9.0170
63	91	91	92.00	-1.0028	-1.0028	1.0057
64	91	108	92.00	15.9972	15.9972	255.9094
65	92	99	92.43	6.5652	6.5652	43.1024
66	92	100	92.43	7.5652	7.5652	57.2329
67	92	97	92.43	4.5652	4.5652	20.8414
68	92	89	92.43	-3.4348	-3.4348	11.7976
69	92	98	92.43	5.5652	5.5652	30.9719
70	93	85	92.87	-7.8667	-7.8667	61.8848
71	93	97	92.87	4.1333	4.1333	17.0843
72	93	103	92.87	10.1333	10.1333	102.6840
73	93	89	92.87	-3.8667	-3.8667	14.9513
74	93	90	92.87	-2.8667	-2.8667	8.2179
75	94	110	93.30	16.7014	16.7014	278.9362
76	94	97	93.30	3.7014	3.7014	13.7002
77	94	92	93.30	-1.2986	-1.2986	1.6864
78	94	88	93.30	-5.2986	-5.2986	28.0753
79	94	93	93.30	-0.2986	-0.2986	0.0892
80	95	92	93.73	-1.7305	-1.7305	2.9948
81	95	91	93.73	-2.7305	-2.7305	7.4559
82	95	88	93.73	-5.7305	-5.7305	32.8392
83	95	97	93.73	3.2695	3.2695	10.6893
84	95	90	93.73	-3.7305	-3.7305	13.9170
85	96	112	94.16	17.8375	17.8375	318.1773
86	96	94	94.16	-0.1625	-0.1625	0.0264
87	96	95	94.16	0.8375	0.8375	0.7014
88	96	91	94.16	-3.1625	-3.1625	10.0012
89	96	96	94.16	1.8375	1.8375	3.3765
90	97	106	94.59	11.4056	11.4056	130.0876
91	97	95	94.59	0.4056	0.4056	0.1645
92	97	98	94.59	3.4056	3.4056	11.5981
93	97	93	94.59	-1.5944	-1.5944	2.5421
94	97	95	94.59	0.4056	0.4056	0.1645
95	98	111	95.03	15.9737	15.9737	255.1581
96	98	96	95.03	0.9737	0.9737	0.9480
97	98	89	95.03	-6.0263	-6.0263	36.3167
98	98	98	95.03	2.9737	2.9737	8.8427
99	98	95	95.03	-0.0263	-0.0263	0.0007
100	99	96	95.46	0.5417	0.5417	0.2935
101	99	105	95.46	9.5417	9.5417	91.0448
102	99	98	95.46	2.5417	2.5417	6.4604

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$	$[(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})]^2$
103	99	95	95.46	-0.4583	-0.4583	0.2100
104	100	103	95.89	7.1098	7.1098	50.5494
105	100	106	95.89	10.1098	10.1098	102.2083
106	100	95	95.89	-0.8902	-0.8902	0.7924
107	100	98	95.89	2.1098	2.1098	4.4513
108	101	96	96.32	-0.3221	-0.3221	0.1038
109	101	101	96.32	4.6779	4.6779	21.8826
110	101	97	96.32	0.6779	0.6779	0.4595
111	101	114	96.32	17.6779	17.6779	312.5075
112	102	100	96.75	3.2460	3.2460	10.5362
113	102	99	96.75	2.2460	2.2460	5.0443
114	102	93	96.75	-3.7540	-3.7540	14.0929
115	103	107	97.19	9.8140	9.8140	96.3151
116	103	101	97.19	3.8140	3.8140	14.5468
117	103	99	97.19	1.8140	1.8140	3.2907
118	104	90	97.62	-7.6179	-7.6179	58.0325
119	104	113	97.62	15.3821	15.3821	236.6089
120	104	100	97.62	2.3821	2.3821	5.6744
121	105	99	98.05	0.9502	0.9502	0.9028
122	105	100	98.05	1.9502	1.9502	3.8032
123	105	89	98.05	-9.0498	-9.0498	81.8995
124	106	80	98.48	-18.4818	-18.4818	341.5755
125	106	102	98.48	3.5182	3.5182	12.3780
126	106	96	98.48	-2.4818	-2.4818	6.1591
127	107	115	98.91	16.0863	16.0863	258.7694
128	107	90	98.91	-8.9137	-8.9137	79.4539
129	107	93	98.91	-5.9137	-5.9137	34.9717
130	108	103	99.35	3.6544	3.6544	13.3545
131	108	97	99.35	-2.3456	-2.3456	5.5019
132	108	93	99.35	-6.3456	-6.3456	40.2669
133	109	104	99.78	4.2225	4.2225	17.8291
134	109	110	99.78	10.2225	10.2225	104.4985
135	109	91	99.78	-8.7775	-8.7775	77.0453
136	110	108	100.21	7.7905	7.7905	60.6923
137	110	81	100.21	-19.2095	-19.2095	369.0040
138	110	92	100.21	-8.2095	-8.2095	67.3955
139	111	88	100.64	-12.6414	-12.6414	159.8051
140	111	107	100.64	6.3586	6.3586	40.4317
141	112	94	101.07	-7.0733	-7.0733	50.0320
142	112	109	101.07	7.9267	7.9267	62.8320
143	113	86	101.51	-15.5053	-15.5053	240.4132
144	113	108	101.51	6.4947	6.4947	42.1816
145	114	82	101.94	-19.9372	-19.9372	397.4916
146	115	94	102.37	-8.3691	-8.3691	70.0422
147	116	95	102.80	-7.8010	-7.8010	60.8564
148	117	94	103.23	-9.2330	-9.2330	85.2479
149	118	103	103.66	-0.6649	-0.6649	0.4421
150	119	99	104.10	-5.0968	-5.0968	25.9777
151	120	103	104.53	-1.5288	-1.5288	2.3371
152	121	117	104.96	12.0393	12.0393	144.9449
Jumlah				0.00		10815.41

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 52,70 + 0,432X$$

$$\begin{aligned} 1. \text{ Rata-rata} = \overline{Y - \hat{Y}} &= \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\ &= \frac{0,00}{152} \\ &= 0,0000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Varians} = S^2 &= \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1} \\ &= \frac{10815,411}{151} \\ &= 71,625 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Simpangan Baku} = S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{71,625} \\ &= 8,46317 \end{aligned}$$

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 52,70 + 0,432X$$

No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$ (Xi - \bar{Xi})	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	F(zi) - S(zi)
1	-19.9372	-19.9372	-2.3558	0.4906	0.0094	0.0066	0.003
2	-19.2095	-19.2095	-2.2698	0.4881	0.0119	0.0132	0.001
3	-18.4818	-18.4818	-2.1838	0.4854	0.0146	0.0197	0.005
4	-15.5053	-15.5053	-1.8321	0.4664	0.0336	0.0263	0.007
5	-13.4113	-13.4113	-1.5847	0.4429	0.0571	0.0329	0.024
6	-12.6414	-12.6414	-1.4937	0.4319	0.0681	0.0395	0.029
7	-12.0920	-12.0920	-1.4288	0.4222	0.0778	0.0461	0.032
8	-11.3643	-11.3643	-1.3428	0.4099	0.0901	0.0526	0.037
9	-11.2046	-11.2046	-1.3239	0.4066	0.0934	0.0592	0.034
10	-10.9558	-10.9558	-1.2945	0.4015	0.0985	0.0658	0.033
11	-9.8197	-9.8197	-1.1603	0.3770	0.1230	0.0724	0.051
12	-9.7962	-9.7962	-1.1575	0.3749	0.1251	0.0789	0.046
13	-9.3878	-9.3878	-1.1092	0.3643	0.1357	0.0855	0.050
14	-9.2516	-9.2516	-1.0932	0.3621	0.1379	0.0921	0.046
15	-9.2330	-9.2330	-1.0910	0.3621	0.1379	0.0987	0.039
16	-9.0498	-9.0498	-1.0693	0.3554	0.1446	0.1053	0.039
17	-8.9793	-8.9793	-1.0610	0.3554	0.1446	0.1118	0.033
18	-8.9137	-8.9137	-1.0532	0.3531	0.1469	0.1184	0.028
19	-8.7775	-8.7775	-1.0371	0.3485	0.1515	0.1250	0.027
20	-8.3691	-8.3691	-0.9889	0.3365	0.1635	0.1316	0.032
21	-8.2095	-8.2095	-0.9700	0.3340	0.1660	0.1382	0.028
22	-8.1155	-8.1155	-0.9589	0.3289	0.1711	0.1447	0.026
23	-8.0028	-8.0028	-0.9456	0.3264	0.1736	0.1513	0.022
24	-7.9793	-7.9793	-0.9428	0.3264	0.1736	0.1579	0.016
25	-7.8667	-7.8667	-0.9295	0.3212	0.1788	0.1645	0.014
26	-7.8010	-7.8010	-0.9218	0.3212	0.1788	0.1711	0.008
27	-7.6179	-7.6179	-0.9001	0.3159	0.1841	0.1776	0.006
28	-7.5709	-7.5709	-0.8946	0.3133	0.1867	0.1842	0.002
29	-7.4113	-7.4113	-0.8757	0.3078	0.1922	0.1908	0.001
30	-7.1155	-7.1155	-0.8408	0.2996	0.2004	0.1974	0.003
31	-7.0733	-7.0733	-0.8358	0.2967	0.2033	0.2039	0.001
32	-6.8432	-6.8432	-0.8086	0.2881	0.2119	0.2105	0.001
33	-6.7070	-6.7070	-0.7925	0.2852	0.2148	0.2171	0.002
34	-6.7070	-6.7070	-0.7925	0.2852	0.2148	0.2237	0.009
35	-6.5474	-6.5474	-0.7736	0.2794	0.2206	0.2303	0.010
36	-6.5004	-6.5004	-0.7681	0.2764	0.2236	0.2368	0.013
37	-6.4113	-6.4113	-0.7575	0.2734	0.2266	0.2434	0.017
38	-6.3456	-6.3456	-0.7498	0.2704	0.2296	0.2500	0.020
39	-6.0263	-6.0263	-0.7121	0.2612	0.2388	0.2566	0.018
40	-5.9137	-5.9137	-0.6988	0.2549	0.2451	0.2632	0.018
41	-5.7305	-5.7305	-0.6771	0.2486	0.2514	0.2697	0.018
42	-5.7070	-5.7070	-0.6743	0.2486	0.2514	0.2763	0.025
43	-5.6600	-5.6600	-0.6688	0.2454	0.2546	0.2829	0.028
44	-5.5709	-5.5709	-0.6583	0.2422	0.2578	0.2895	0.032
45	-5.2986	-5.2986	-0.6261	0.2324	0.2676	0.2961	0.028
46	-5.2751	-5.2751	-0.6233	0.2324	0.2676	0.3026	0.035
47	-5.2281	-5.2281	-0.6177	0.2291	0.2709	0.3092	0.038
48	-5.1390	-5.1390	-0.6072	0.2258	0.2742	0.3158	0.042
49	-5.0968	-5.0968	-0.6022	0.2258	0.2742	0.3224	0.048
50	-4.8432	-4.8432	-0.5723	0.2157	0.2843	0.3289	0.045

No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$ (Xi - \bar{X}_i)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
51	-4.8432	-4.8432	-0.5723	0.2157	0.2843	0.3355	0.051
52	-4.6835	-4.6835	-0.5534	0.2088	0.2912	0.3421	0.051
53	-4.5474	-4.5474	-0.5373	0.2019	0.2981	0.3487	0.051
54	-4.1390	-4.1390	-0.4891	0.1844	0.3156	0.3553	0.040
55	-3.8667	-3.8667	-0.4569	0.1736	0.3264	0.3618	0.035
56	-3.8432	-3.8432	-0.4541	0.1736	0.3264	0.3684	0.042
57	-3.7540	-3.7540	-0.4436	0.1700	0.3300	0.3750	0.045
58	-3.7305	-3.7305	-0.4408	0.1700	0.3300	0.3816	0.052
59	-3.7070	-3.7070	-0.4380	0.1664	0.3336	0.3882	0.055
60	-3.6365	-3.6365	-0.4297	0.1628	0.3372	0.3947	0.058
61	-3.5709	-3.5709	-0.4219	0.1628	0.3372	0.4013	0.064
62	-3.4348	-3.4348	-0.4058	0.1554	0.3446	0.4079	0.063
63	-3.1625	-3.1625	-0.3737	0.1443	0.3557	0.4145	0.059
64	-3.0028	-3.0028	-0.3548	0.1368	0.3632	0.4211	0.058
65	-2.8667	-2.8667	-0.3387	0.1293	0.3707	0.4276	0.057
66	-2.7305	-2.7305	-0.3226	0.1255	0.3745	0.4342	0.060
67	-2.5474	-2.5474	-0.3010	0.1179	0.3821	0.4408	0.059
68	-2.4818	-2.4818	-0.2932	0.1141	0.3859	0.4474	0.061
69	-2.4113	-2.4113	-0.2849	0.1103	0.3897	0.4539	0.064
70	-2.3456	-2.3456	-0.2772	0.1064	0.3936	0.4605	0.067
71	-1.7305	-1.7305	-0.2045	0.0793	0.4207	0.4671	0.046
72	-1.5944	-1.5944	-0.1884	0.0714	0.4286	0.4737	0.045
73	-1.5288	-1.5288	-0.1806	0.0714	0.4286	0.4803	0.052
74	-1.2986	-1.2986	-0.1534	0.0596	0.4404	0.4868	0.046
75	-1.0028	-1.0028	-0.1185	0.0438	0.4562	0.4934	0.037
76	-0.9323	-0.9323	-0.1102	0.0438	0.4562	0.5000	0.044
77	-0.8902	-0.8902	-0.1052	0.0398	0.4602	0.5066	0.046
78	-0.6649	-0.6649	-0.0786	0.0279	0.4721	0.5132	0.041
79	-0.4583	-0.4583	-0.0541	0.0199	0.4801	0.5197	0.040
80	-0.3221	-0.3221	-0.0381	0.0120	0.4880	0.5263	0.038
81	-0.2986	-0.2986	-0.0353	0.0120	0.4880	0.5329	0.045
82	-0.2751	-0.2751	-0.0325	0.0120	0.4880	0.5395	0.051
83	-0.1625	-0.1625	-0.0192	0.0040	0.4960	0.5461	0.050
84	-0.0263	-0.0263	-0.0031	0.0000	0.5000	0.5526	0.053
85	0.4056	0.4056	0.0479	0.0160	0.5160	0.5592	0.043
86	0.4056	0.4056	0.0479	0.0160	0.5160	0.5658	0.050
87	0.5417	0.5417	0.0640	0.0239	0.5239	0.5724	0.048
88	0.6779	0.6779	0.0801	0.0319	0.5319	0.5789	0.047
89	0.8375	0.8375	0.0990	0.0359	0.5359	0.5855	0.050
90	0.8610	0.8610	0.1017	0.0398	0.5398	0.5921	0.052
91	0.9315	0.9315	0.1101	0.0438	0.5438	0.5987	0.055
92	0.9502	0.9502	0.1123	0.0438	0.5438	0.6053	0.061
93	0.9737	0.9737	0.1150	0.0438	0.5438	0.6118	
94	1.8140	1.8140	0.2143	0.0832	0.5832	0.6184	0.035
95	1.8375	1.8375	0.2171	0.0832	0.5832	0.6250	0.042
96	1.9502	1.9502	0.2304	0.0910	0.5910	0.6316	0.041
97	2.1098	2.1098	0.2493	0.0948	0.5948	0.6382	0.043
98	2.2460	2.2460	0.2654	0.1026	0.6026	0.6447	0.042
99	2.3400	2.3400	0.2765	0.1064	0.6064	0.6513	0.045
100	2.3821	2.3821	0.2815	0.1103	0.6103	0.6579	0.048
101	2.4291	2.4291	0.2870	0.1103	0.6103	0.6645	0.054
102	2.5417	2.5417	0.3003	0.1179	0.6179	0.6711	0.053
103	2.9080	2.9080	0.3436	0.1331	0.6331	0.6776	0.045
104	2.9737	2.9737	0.3514	0.1368	0.6368	0.6842	0.047
105	3.2038	3.2038	0.3786	0.1443	0.6443	0.6908	0.046

No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$ (Xi - \bar{X}_i)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
106	3.2460	3.2460	0.3835	0.1480	0.6480	0.6974	0.049
107	3.2695	3.2695	0.3863	0.1480	0.6480	0.7039	0.056
108	3.4056	3.4056	0.4024	0.1554	0.6554	0.7105	0.055
109	3.5182	3.5182	0.4157	0.1591	0.6591	0.7171	0.058
110	3.6544	3.6544	0.4318	0.1664	0.6664	0.7237	0.057
111	3.7014	3.7014	0.4374	0.1664	0.6664	0.7303	0.064
112	3.8140	3.8140	0.4507	0.1736	0.6736	0.7368	0.063
113	4.1333	4.1333	0.4884	0.1844	0.6844	0.7434	0.059
114	4.2225	4.2225	0.4989	0.1879	0.6879	0.7500	0.062
115	4.5652	4.5652	0.5394	0.2019	0.7019	0.7566	0.055
116	4.6779	4.6779	0.5527	0.2088	0.7088	0.7632	0.054
117	4.8845	4.8845	0.5772	0.2157	0.7157	0.7697	0.054
118	5.5652	5.5652	0.6576	0.2422	0.7422	0.7763	0.034
119	6.3586	6.3586	0.7513	0.2734	0.7734	0.7829	0.009
120	6.4947	6.4947	0.7674	0.2764	0.7764	0.7895	0.013
121	6.5652	6.5652	0.7757	0.2794	0.7794	0.7961	0.017
122	7.1098	7.1098	0.8401	0.2996	0.7996	0.8026	0.003
123	7.5652	7.5652	0.8939	0.3133	0.8133	0.8092	0.004
124	7.7905	7.7905	0.9205	0.3212	0.8212	0.8158	0.005
125	7.9267	7.9267	0.9366	0.3238	0.8238	0.8224	0.001
126	8.7719	8.7719	1.0365	0.3485	0.8485	0.8289	0.020
127	9.0207	9.0207	1.0659	0.3554	0.8554	0.8355	0.020
128	9.5417	9.5417	1.1274	0.3686	0.8686	0.8421	0.026
129	9.8140	9.8140	1.1596	0.3749	0.8749	0.8487	0.026
130	9.9972	9.9972	1.1813	0.3810	0.8810	0.8553	0.026
131	10.1098	10.1098	1.1946	0.3830	0.8830	0.8618	0.021
132	10.1333	10.1333	1.1973	0.3830	0.8830	0.8684	0.015
133	10.2225	10.2225	1.2079	0.3849	0.8849	0.8750	0.010
134	11.4056	11.4056	1.3477	0.4099	0.9099	0.8816	0.028
135	11.7249	11.7249	1.3854	0.4162	0.9162	0.8882	0.028
136	12.0207	12.0207	1.4204	0.4222	0.9222	0.8947	0.027
137	12.0393	12.0393	1.4226	0.4222	0.9222	0.9013	0.021
138	13.4526	13.4526	1.5895	0.4429	0.9429	0.9079	0.035
139	14.6122	14.6122	1.7266	0.4573	0.9573	0.9145	0.043
140	15.3821	15.3821	1.8175	0.4649	0.9649	0.9211	0.044
141	15.9737	15.9737	1.8874	0.4699	0.9699	0.9276	0.042
142	15.9972	15.9972	1.8902	0.4706	0.9706	0.9342	0.036
143	16.0863	16.0863	1.9007	0.4713	0.9713	0.9408	0.031
144	16.7014	16.7014	1.9734	0.4756	0.9756	0.9474	0.028
145	16.7249	16.7249	1.9762	0.4756	0.9756	0.9539	0.022
146	16.7484	16.7484	1.9790	0.4756	0.9756	0.9605	0.015
147	17.3165	17.3165	2.0461	0.4793	0.9793	0.9671	0.012
148	17.6779	17.6779	2.0888	0.4812	0.9812	0.9737	0.008
149	17.8375	17.8375	2.1077	0.4821	0.9821	0.9803	0.002
150	17.8610	17.8610	2.1104	0.4826	0.9826	0.9868	0.004
151	19.0442	19.0442	2.2502	0.4878	0.9878	0.9934	0.006
152	19.1803	19.1803	2.2663	0.4881	0.9881	1.0000	0.012

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0.068, L_{tabel} untuk $n = 152$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,071. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 52,70 + 0,432X$$

1. Kolom \hat{Y}

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 52,70 + 0,432 X \\ &= 52,70 + 0,432 [66] = 24,19\end{aligned}$$
2. Kolom $Y - \hat{Y}$

$$Y - \hat{Y} = 70 - 24,19 = 45,81$$
3. Kolom $(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$

$$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y}) = 45,81 - 0,0000 = 45,81$$
4. Kolom $[(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})]^2$

$$= 45,81^2 = 125,54$$
5. Kolom $Y - \hat{Y}$ atau (X_i) yang sudah diurutkan dari data terkecil
6. Kolom $(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$ atau $(X_i - \bar{X}_i)$ yang sudah diurutkan dari data terkecil
7. Kolom Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-19,94}{8,46} = -2,356$$
8. Kolom Z_t
 Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 2,35;
 pada sumbu menurun cari angka 2,3; lalu pada sumbu mendatar
 angka 5 Diperoleh nilai $Z_t = 0,4906$
9. Kolom $F(z_i)$
 $F(z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ & $= 0,5 - Z_t$, Jika $Z_i (-)$
 $Z_i = -2,35$, maka $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4906 = 0,0094$
10. Kolom $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{152} = 0,007$$
11. Kolom $[F(z_i) - S(z_i)]$
 Nilai mutlak antara $F(z_i) - S(z_i)$
 $= [0,009 - 0,007] = 0,003$

Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} JK(T) &= \sum Y^2 \\ &= 1335730 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= \frac{14168^2}{152} \\ &= 1320606.74 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} JK(b) &= b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N} \right\} \\ &= 0.432 \left\{ 1338876 - \frac{[14257][14168]}{152} \right\} \\ &= 4307.852 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 1335730 - 1320606.74 - 4307.85 \\ &= 10815.411 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} dk_{(T)} &= n = 152 \\ dk(a) &= 1 \\ dk(b/a) &= 1 \\ dk_{(res)} &= n - 2 = 150 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{4307.85}{1} = 4307.85$$

$$RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{10815.41}{150} = 72.10$$

7. Kriteria Pengujian

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{4307.85}{72.10} = 59.75$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 59.75$, dan $F_{tabel(0,05;1/150)} = 3,96$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

Perhitungan Uji Kelinearan Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$JK(G) = \sum \left\{ \sum Y_k^2 - \frac{\sum Y_k^2}{n_k} \right\}$$

$$= 7733.783$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$

$$= 10815.411 - 7733.783$$

$$= 3081.628$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$k = 55$$

$$dk_{(TC)} = k - 2 = 53$$

$$dk_{(G)} = n - k = 97$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$RJK_{(TC)} = \frac{3081.63}{53} = 58.14$$

$$RJK_{(G)} = \frac{7733.78}{97} = 79.73$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi tidak linier

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{58.14}{79.73} = 0.73$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 0.73$, dan $F_{tabel(0.05;26/67)} = 1.68$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

Perhitungan JK (G)

No.	K	n _i	X	Y	Y ²	XY	ΣYk ²	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$
1	1	1	66	70	4900	4620			
2	2	1	67	78	6084	5226			
3	3	1	68	83	6889	5644			
4	4	1	69	76	5776	5244			
5	5	1	70	82	6724	5740			
6	6	1	71	72	5184	5112			
7	7	2	72	74	5476	5328	13045	12960.50	84.50
8			72	87	7569	6264			
9	8	2	73	79	6241	5767	14890	14792.00	98.00
10			73	93	8649	6789			
11	9	2	74	87	7569	6438	13810	13778.00	32.00
12			74	79	6241	5846			
13	10	2	75	88	7744	6600	13073	12960.50	112.50
14			75	73	5329	5475			
15	11	2	77	75	5625	5775	16650	16200.00	450.00
16			77	105	11025	8085			
17	12	2	78	101	10201	7878	16130	15842.00	288.00
18			78	77	5929	6006			
19	13	2	79	106	11236	8374	17165	16744.50	420.50
20			79	77	5929	6083			
21	14	2	80	78	6084	6240	16900	16562.00	338.00
22			80	104	10816	8320			
23	15	2	81	105	11025	8505	17914	17672.00	242.00
24			81	83	6889	6723			
25	16	3	82	93	8649	7626	21610	21505.33	104.67
26			82	80	6400	6560			
27			82	81	6561	6642			
28	17	4	83	102	10404	8466	31580	31329.00	251.00
29			83	82	6724	6806			
30			83	84	7056	6972			
31			83	86	7396	7138			
32	18	4	84	81	6561	6804	32766	32400.00	366.00
33			84	80	6400	6720			
34			84	101	10201	8484			
35			84	98	9604	8232			
36	19	4	85	82	6724	6970	26958	26896.00	62.00
37			85	87	7569	7395			
38			85	83	6889	7055			
39			85	76	5776	6460			
40	20	4	86	86	7396	7396	28735	28730.25	4.75
41			86	85	7225	7310			
42			86	83	6889	7138			
43			86	85	7225	7310			
44	21	4	87	102	10404	8874	37178	36864.00	314.00
45			87	90	8100	7830			
46			87	85	7225	7395			
47			87	107	11449	9309			
48	22	4	88	84	7056	7392	28906	28900.00	6.00
49			88	85	7225	7480			
50			88	84	7056	7392			

No.	K	n _i	X	Y	Y ²	XY	ΣYk ²	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$
51			88	87	7569	7656			
52	23	4	89	86	7396	7654	35310	34969.00	341.00
53			89	92	8464	8188			
54			89	87	7569	7743			
55			89	109	11881	9701			
56	24	4	90	86	7396	7740	31032	30976.00	56.00
57			90	84	7056	7560			
58			90	88	7744	7920			
59			90	94	8836	8460			
60	25	5	91	102	10404	9282	45326	44935.20	390.80
61			91	84	7056	7644			
62			91	89	7921	8099			
63			91	91	8281	8281			
64			91	108	11664	9828			
65	26	5	92	99	9801	9108	46735	46657.80	77.20
66			92	100	10000	9200			
67			92	97	9409	8924			
68			92	89	7921	8188			
69			92	98	9604	9016			
70	27	5	93	85	7225	7905	43264	43059.20	204.80
71			93	97	9409	9021			
72			93	103	10609	9579			
73			93	89	7921	8277			
74			93	90	8100	8370			
75	28	5	94	110	12100	10340	46366	46080.00	286.00
76			94	97	9409	9118			
77			94	92	8464	8648			
78			94	88	7744	8272			
79			94	93	8649	8742			
80	29	5	95	92	8464	8740	41998	41952.80	45.20
81			95	91	8281	8645			
82			95	88	7744	8360			
83			95	97	9409	9215			
84			95	90	8100	8550			
85	30	5	96	112	12544	10752	47902	47628.80	273.20
86			96	94	8836	9024			
87			96	95	9025	9120			
88			96	91	8281	8736			
89			96	96	9216	9216			
90	31	5	97	106	11236	10282	47539	47433.80	105.20
91			97	95	9025	9215			
92			97	98	9604	9506			
93			97	93	8649	9021			
94			97	95	9025	9215			
95	32	5	98	111	12321	10878	48087	47824.20	262.80
96			98	96	9216	9408			
97			98	89	7921	8722			
98			98	98	9604	9604			
99			98	95	9025	9310			
100	33	4	99	96	9216	9504	38870	38809.00	61.00
101			99	105	11025	10395			
102			99	98	9604	9702			
103			99	95	9025	9405			

No.	K	n _i	X	Y	Y ²	XY	ΣYk^2	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$
104	34	4	100	103	10609	10300	40474	40401.00	73.00
105			100	106	11236	10600			
106			100	95	9025	9500			
107			100	98	9604	9800			
108	35	4	101	96	9216	9696	41822	41616.00	206.00
109			101	101	10201	10201			
110			101	97	9409	9797			
111			101	114	12996	11514			
112	36	3	102	100	10000	10200	28450	28421.33	28.67
113			102	99	9801	10098			
114			102	93	8649	9486			
115	37	3	103	107	11449	11021	31451	31416.33	34.67
116			103	101	10201	10403			
117			103	99	9801	10197			
118	38	3	104	90	8100	9360	30869	30603.00	266.00
119			104	113	12769	11752			
120			104	100	10000	10400			
121	39	3	105	99	9801	10395	27722	27648.00	74.00
122			105	100	10000	10500			
123			105	89	7921	9345			
124	40	3	106	80	6400	8480	26020	25761.33	258.67
125			106	102	10404	10812			
126			106	96	9216	10176			
127	41	3	107	115	13225	12305	29974	29601.33	372.67
128			107	90	8100	9630			
129			107	93	8649	9951			
130	42	3	108	103	10609	11124	28667	28616.33	50.67
131			108	97	9409	10476			
132			108	93	8649	10044			
133	43	3	109	104	10816	11336	31197	31008.33	188.67
134			109	110	12100	11990			
135			109	91	8281	9919			
136	44	3	110	108	11664	11880	26689	26320.33	368.67
137			110	81	6561	8910			
138			110	92	8464	10120			
139	45	2	111	88	7744	9768	19193	19012.50	180.50
140			111	107	11449	11877			
141	46	2	112	94	8836	10528	20717	20604.50	112.50
142			112	109	11881	12208			
143	47	2	113	86	7396	9718	19060	18818.00	242.00
144			113	108	11664	12204			
145	48	1	114	82	6724	9348			
146	49	1	115	94	8836	10810			
147	50	1	116	95	9025	11020			
148	51	1	117	94	8836	10998			
149	52	1	118	103	10609	12154			
150	53	1	119	99	9801	11781			
151	54	1	120	103	10609	12360			
152	55	1	121	117	13689	14157			
Σ	55	152	14257	14168	1335730	1338876			7733.78

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinearan Regresi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	n	ΣY^2		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Fo > Ft Maka regresi Berarti
Residu	n - 2	JK (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	Fo < Ft Maka Regresi Linier
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$		

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	152	1335730.00			
Regresi (a)	1	1320606.74			
Regresi (b/a)	1	4307.85	4307.85	59.75	4.00
Sisa	150	10815.41	72.10		
Tuna Cocok	53	3081.63	58.14	0.73	1.68
Galat Kekeliruan	97	7733.78	79.73		

**Perhitungan Koefisien Korelasi
Product Moment**

Diketahui

$$\begin{aligned} n &= 152 \\ \Sigma X &= 14257 \\ \Sigma X^2 &= 1360341 \\ \Sigma Y &= 14168 \\ \Sigma Y^2 &= 1335730 \\ \Sigma XY &= 1338876 \end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\ &= \frac{152 \cdot 1338876 - [14257] \cdot [14168]}{\sqrt{\{152 \cdot 1360341 - 14257^2\} \{152 \cdot 1335730 - 14168^2\}}} \\ &= \frac{203509152 - 201993176}{\sqrt{3509783 \cdot 2298736}} \\ &= \frac{1515976}{2840433.864} \\ &= 0.534 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0.534$ karena $\rho < 0$,
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif
antara variabel X terhadap variabel Y.

Perhitungan Uji Signifikansi

Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0.534 \sqrt{150}}{\sqrt{1-0.285}} \\
 &= \frac{0.534 \cdot 12.2}{\sqrt{0.715}} \\
 &= \frac{6.537}{0.846} \\
 &= 7.73
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (95 - 2) = 93$ sebesar 1,66

Kriteria pengujian :

H_0 : ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

H_0 : diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

Dari hasil pengujian :

$t_{\text{hitung}} [7.73] > t_{\text{tabel}} (1,66)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \times 100\% \\ &= 0.534^2 \times 100\% \\ &= 0.2848 \times 100\% \\ &= 28.48\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Motivasi Kerja ditentukan oleh Budaya Organisasi sebesar 28,48%.

Data Indikator
Variabel Y (Motivasi Kerja)

No.	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Dorongan	Melakukan tugas	1	523	3833	7	547.57	19.29%
			3	526				
			6	481				
			9	526				
			12	597				
			19	581				
			22	599				
		Mau Bekerja sama	8	566	2867	5	573.40	20.20%
			17	550				
			24	597				
			25	588				
			16	566				
		Bekerja efektif	7	569	2903	5	580.60	20.45%
			11	577				
			13	559				
			20	586				
			21	612				
		Mencapai tujuan	2	547	2880	5	576.00	20.29%
			5	551				
			15	551				
			18	624				
			23	607				
		Memenuhi kebutuhan	4	568	1685	3	561.67	19.78%
			14	557				
			10	560				
					14168	25	2839.24	100%

Data Indikator
Variabel X (Budaya Organisasi)

No.	Dimensi	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	7	480	2691	5	538.20	19.56%
		8	571				
		10	510				
		23	573				
		26	557				
2	Perhatian terhadap detil	4	527	3362	6	560.33	20.36%
		5	562				
		6	546				
		9	542				
		22	608				
3	Berorientasi pada hasil	3	525	1699	3	566.33	20.58%
		19	604				
		20	570				
4	Berorientasi pada manusia	1	513	4314	8	539.25	19.60%
		11	549				
		13	576				
		14	535				
		15	530				
		16	530				
		17	523				
5	Berorientasi pada tim	12	563	2191	4	547.75	19.90%
		24	579				
		18	525				
		2	524				
				14257	26	2751.87	100%

Lampiran 39

Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

Sumber : Conover, W.J, Practical Nonparametric Statistic, John Wiley & Son, Inc., 1973

Lampiran 40

Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

Ukuran Sampel	Taraf Nyata (α)				
	0.01	0.05	0.10	0.15	0.20
n = 4	0.417	0.381	0.352	0.319	0.300
5	0.405	0.337	0.315	0.299	0.285
6	0.364	0.319	0.294	0.277	0.265
7	0.348	0.300	0.276	0.258	0.247
8	0.331	0.285	0.261	0.244	0.233
9	0.311	0.271	0.249	0.233	0.223
10	0.294	0.258	0.239	0.224	0.215
11	0.284	0.249	0.230	0.217	0.206
12	0.275	0.242	0.223	0.212	0.199
13	0.268	0.234	0.214	0.202	0.190
14	0.261	0.227	0.207	0.194	0.183
15	0.257	0.220	0.201	0.187	0.177
16	0.250	0.213	0.195	0.182	0.173
17	0.245	0.206	0.189	0.177	0.169
18	0.239	0.200	0.184	0.173	0.166
19	0.235	0.195	0.179	0.169	0.163
20	0.231	0.190	0.174	0.166	0.160
25	0.200	0.173	0.158	0.147	0.142
30	0.187	0.161	0.144	0.136	0.131
n > 30	1.031	0.886	0.805	0.768	0.736
	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}

Sumber : Conover, W.J, *Practical Nonparametric Statistic*, John Wiley & Son, Inc., 1973

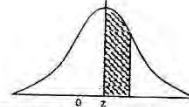
Lampiran 41

**TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10 %**

N	Signifikasi			N	Signifikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

Lampiran 42

Tabel Kurva Normal Persentase
Daerah Kurva
Normal dari 0
sampai z



z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0.0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0316	0359
0.1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0.2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0.3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0.4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0.5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0.6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0.7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0.8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0.9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1.0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1.1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1.2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1.3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1.4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1.5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1.6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1.7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1.8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4688	4693	4699	4706
1.9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2.0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2.1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2.2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4890
2.3	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4916
2.4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2.5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2.6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2.7	4965	4966	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2.8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2.9	4981	4982	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3.0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3.1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3.2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3.3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3.4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3.5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3.6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

Sumber : Theory and Problems of Statistics, Spiegel, M.R., Ph.D., Schaum Publishing Co., New York, 1961

Lampiran 43

Nilai Persentil untuk Distribusi t

 $v = dk$ (Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan t_p)

v	$t_{0,995}$	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$	$t_{0,80}$	$t_{0,75}$	$t_{0,70}$	$t_{0,60}$	$t_{0,55}$
1	63.66	31.82	12.71	6.31	3.08	1.376	1.000	0.727	0.325	0.518
2	9.92	6.96	4.30	2.92	1.89	1.061	0.816	0.617	0.289	0.142
3	5.84	4.54	3.18	2.35	1.64	0.978	0.765	0.584	0.277	0.137
4	4.60	3.75	2.78	2.13	1.53	0.941	0.744	0.569	0.271	0.134
5	4.03	3.36	2.57	2.02	1.48	0.920	0.727	0.559	0.267	0.132
6	3.71	3.14	2.45	1.94	1.44	0.906	0.718	0.553	0.265	0.131
7	3.50	3.00	2.36	1.90	1.42	0.896	0.711	0.519	0.263	0.130
8	3.36	2.90	2.31	1.86	1.40	0.889	0.706	0.516	0.262	0.130
9	3.25	2.82	2.26	1.83	1.38	0.883	0.703	0.513	0.261	0.129
10	3.17	2.76	2.23	1.81	1.37	0.879	0.700	0.512	0.260	0.129
11	3.11	2.72	2.20	1.80	1.36	0.876	0.697	0.510	0.260	0.129
12	3.06	2.68	2.18	1.78	1.36	0.873	0.695	0.509	0.259	0.128
13	3.01	2.65	2.16	1.77	1.35	0.870	0.694	0.508	0.259	0.128
14	2.98	2.62	2.14	1.76	1.34	0.868	0.692	0.507	0.258	0.128
15	2.95	2.60	2.13	1.75	1.34	0.866	0.691	0.506	0.258	0.128
16	2.92	2.58	2.12	1.75	1.34	0.865	0.690	0.505	0.258	0.128
17	2.90	2.57	2.11	1.74	1.33	0.863	0.690	0.504	0.257	0.128
18	2.88	2.55	2.10	1.73	1.33	0.862	0.688	0.504	0.257	0.127
19	2.86	2.54	2.09	1.73	1.33	0.861	0.688	0.503	0.257	0.127
20	2.84	2.53	2.09	1.72	1.32	0.860	0.687	0.503	0.257	0.127
21	0.83	2.52	2.08	1.72	1.32	0.859	0.686	0.502	0.257	0.127
22	2.82	2.51	2.07	1.72	1.32	0.858	0.686	0.502	0.256	0.127
23	2.81	2.50	2.07	1.71	1.32	0.858	0.685	0.502	0.256	0.127
24	2.80	2.49	2.06	1.71	1.32	0.857	0.685	0.501	0.256	0.127
25	2.79	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.501	0.256	0.127
26	2.78	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.501	0.256	0.127
27	2.77	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.684	0.501	0.256	0.127
28	2.76	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.683	0.500	0.256	0.127
29	2.76	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.500	0.256	0.127
30	2.75	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.500	0.256	0.127
40	2.70	2.42	2.02	1.68	1.30	0.854	0.681	0.529	0.255	0.126
60	2.66	2.39	2.00	1.67	1.30	0.848	0.679	0.527	0.254	0.126
120	2.62	2.36	1.98	1.66	1.29	0.845	0.677	0.526	0.254	0.126
∞	2.58	2.33	1.96	1.645	1.28	0.842	0.674	0.521	0.253	0.126

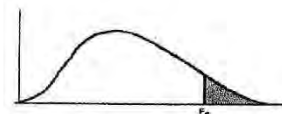
Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.Y., dan Yates F

Table III. Oliver & Boyd, Ltd., Edinburgh

Nilai persentil untuk Distribusi F

F_p : baris atas untuk $p=0,05$

Baris bawah untuk $p= 0,01$



V_1 dan Penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	253	254	254	254
	4052	4999	5403	5625	5784	5859	5928	5981	6022	6056	6082	6106	6142	6169	6208	6234	6258	6286	6302	6323	6334	6352	6361	6366
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,36	19,37	19,38	19,39	19,40	19,41	19,42	19,43	19,44	19,45	19,46	19,47	19,47	19,48	19,48	19,49	19,49	19,50
	98,49	99,01	99,17	99,25	99,30	99,33	99,34	99,36	99,38	99,40	99,41	99,42	99,43	99,44	99,45	99,46	99,47	99,48	99,48	99,49	99,49	99,49	99,50	99,50
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,88	8,84	8,81	8,78	8,76	8,74	8,71	8,69	8,66	8,64	8,62	8,60	8,58	8,57	8,56	8,54	8,54	8,53
	34,12	30,81	29,46	28,71	28,24	27,91	27,67	27,49	27,34	27,23	27,13	27,05	26,92	26,83	26,69	26,60	26,50	26,41	26,30	26,27	26,23	26,18	26,14	26,12
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,93	5,91	5,87	5,84	5,80	5,77	5,74	5,71	5,70	5,68	5,66	5,65	5,64	5,63
	21,30	18,00	16,69	15,98	15,52	15,21	14,98	14,80	14,66	14,54	14,45	14,37	14,24	14,15	14,02	13,93	13,83	13,74	13,69	13,61	13,57	13,52	13,48	13,46
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,78	4,74	4,70	4,68	4,64	4,60	4,56	4,53	4,50	4,46	4,44	4,42	4,40	4,38	4,37	4,36
	16,26	13,27	12,06	11,39	10,97	10,67	10,45	10,27	10,15	10,05	9,96	9,89	9,77	9,68	9,55	9,47	9,38	9,29	9,24	9,17	9,13	9,07	9,04	9,02
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,03	4,00	3,96	3,92	3,87	3,84	3,81	3,77	3,75	3,72	3,71	3,69	3,68	3,67
	13,74	10,92	9,78	9,15	8,75	8,47	8,26	8,10	7,98	7,87	7,79	7,72	7,60	7,52	7,39	7,31	7,23	7,14	7,09	7,02	6,99	6,94	6,90	6,68
7	5,39	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,60	3,57	3,52	3,49	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23
	12,25	9,55	8,45	7,85	7,46	7,19	7,00	6,84	6,71	6,62	6,54	6,47	6,35	6,27	6,15	6,07	5,98	5,90	5,85	5,78	5,75	5,70	5,67	5,65
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,34	3,31	3,28	3,23	3,20	3,15	3,12	3,08	3,05	3,03	3,00	2,98	2,96	2,94	2,93
	11,26	8,65	7,59	7,01	6,63	6,37	6,19	6,03	5,91	5,82	5,74	5,67	5,56	5,48	5,36	5,28	5,20	5,11	5,06	5,00	4,96	4,91	4,88	4,86
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,13	3,10	3,07	3,02	2,98	2,93	2,90	2,86	2,82	2,80	2,77	2,76	2,73	2,72	2,71
	10,56	8,02	6,99	6,42	6,06	5,80	5,62	5,47	5,35	5,26	5,18	5,11	5,00	4,92	4,80	4,73	4,64	4,56	4,51	4,45	4,41	4,36	4,33	4,31
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,97	2,94	2,91	2,86	2,82	2,77	2,74	2,70	2,67	2,64	2,61	2,59	2,56	2,55	2,54
	10,04	7,56	6,55	5,99	5,64	5,39	5,21	5,06	4,95	4,85	4,78	4,71	4,60	4,52	4,41	4,33	4,25	4,17	4,12	4,05	4,01	3,96	3,93	3,91
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,86	2,82	2,79	2,74	2,70	2,65	2,61	2,57	2,53	2,50	2,47	2,45	2,42	2,41	2,40
	9,65	7,30	6,22	5,67	5,32	5,07	4,88	4,74	4,63	4,54	4,46	4,40	4,29	4,21	4,10	4,02	3,94	3,86	3,80	3,74	3,70	3,66	3,62	3,60
12	4,75	3,88	3,49	3,26	3,11	3,00	2,92	2,85	2,80	2,76	2,72	2,69	2,64	2,60	2,54	2,50	2,46	2,42	2,40	2,36	2,35	2,32	2,31	2,30
	9,33	8,93	8,95	8,41	8,08	4,82	4,65	4,50	4,39	4,30	4,22	4,16	4,05	3,98	3,86	3,78	3,70	3,61	3,56	3,49	3,46	3,41	3,38	3,36
13	4,67	3,80	3,41	3,18	3,02	2,92	2,84	2,77	2,72	2,67	2,63	2,60	2,55	2,51	2,46	2,42	2,38	2,34	2,32	2,28	2,26	2,24	2,22	2,21
	9,07	6,70	5,74	5,20	4,86	4,62	4,44	4,30	4,19	4,10	4,02	3,96	3,85	3,78	3,67	3,59	3,51	3,42	3,37	3,30	3,27	3,21	3,18	3,16
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,71	2,70	2,65	2,60	2,56	2,53	2,48	2,44	2,39	2,35	2,31	2,27	2,24	2,21	2,19	2,16	2,14	2,13
	8,86	6,51	5,56	5,03	4,69	4,46	4,28	4,14	4,03	3,94	3,86	3,80	3,70	3,62	3,51	3,43	3,34	3,26	3,21	3,14	3,11	3,06	3,02	3,00
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,70	2,64	2,59	2,55	2,51	2,48	2,43	2,39	2,33	2,29	2,25	2,21	2,18	2,15	2,12	2,10	2,08	2,07
	8,68	6,36	5,42	4,89	4,56	4,32	4,14	4,00	3,89	3,80	3,73	3,67	3,56	3,48	3,36	3,29	3,20	3,12	3,07	3,00	2,97	2,92	2,89	2,87

16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,45	2,42	2,37	2,33	2,28	2,24	2,20	2,16	2,13	2,09	2,07	2,04	2,02	2,01
	8,53	6,23	5,29	4,77	4,44	4,20	4,03	3,89	3,78	3,69	3,61	3,55	3,45	3,37	3,25	3,18	3,10	3,01	2,96	2,89	2,86	2,80	2,77	2,75
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,62	2,55	2,50	2,45	2,41	2,38	2,33	2,29	2,23	2,19	2,15	2,11	2,08	2,04	2,02	1,99	1,97	1,96
	8,40	6,11	5,18	4,67	4,34	4,10	3,93	3,79	3,68	3,59	3,52	3,45	3,35	3,27	3,16	3,08	3,00	2,92	2,86	2,79	2,76	2,70	2,67	2,65
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,37	2,34	2,29	2,25	2,19	2,15	2,11	2,07	2,04	2,00	1,98	1,95	1,93	1,92
	8,28	6,01	5,09	4,58	4,25	4,01	3,85	3,71	3,66	3,51	3,44	3,37	3,27	3,19	3,07	3,00	2,91	2,83	2,78	2,71	2,68	2,62	2,59	2,57
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,55	2,48	2,43	2,38	2,34	2,31	2,26	2,21	2,15	2,11	2,07	2,02	2,00	1,96	1,94	1,91	1,90	1,88
	8,18	5,93	5,01	4,50	4,17	3,94	3,77	3,63	3,52	3,43	3,36	3,30	3,19	3,12	3,00	2,92	2,84	2,76	2,70	2,63	2,60	2,54	2,51	2,49
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,52	2,45	2,40	2,35	2,31	2,28	2,23	2,18	2,12	2,08	2,04	1,99	1,96	1,92	1,90	1,87	1,85	1,84
	8,10	5,85	4,94	4,43	4,10	3,87	3,71	3,56	3,45	3,37	3,30	3,23	3,13	3,05	2,94	2,86	2,77	2,69	2,63	2,56	2,53	2,47	2,44	2,42
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,28	2,25	2,20	2,15	2,09	2,05	2,00	1,96	1,93	1,89	1,87	1,84	1,82	1,81
	8,02	5,78	4,87	4,37	4,04	3,81	3,65	3,51	3,40	3,31	3,24	3,17	3,07	2,99	2,88	2,80	2,72	2,63	2,58	2,51	2,47	2,42	2,38	2,36
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,47	2,40	2,35	2,30	2,26	2,23	2,18	2,13	2,07	2,03	1,98	1,93	1,91	1,87	1,84	1,81	1,80	1,78
	7,94	5,72	4,82	4,31	3,99	3,76	3,59	3,45	3,35	3,26	3,18	3,12	3,02	2,94	2,83	2,75	2,67	2,58	2,53	2,46	2,42	2,37	2,33	2,31
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,45	2,38	2,32	2,28	2,24	2,20	2,14	2,10	2,04	2,00	1,96	1,91	1,88	1,84	1,82	1,79	1,77	1,76
	7,88	5,66	4,76	4,26	3,94	3,71	3,54	3,41	3,30	3,21	3,14	3,07	2,97	2,89	2,78	2,70	2,62	2,53	2,48	2,41	2,37	2,32	2,28	2,26
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,43	2,36	2,30	2,26	2,22	2,18	2,13	2,09	2,02	1,98	1,94	1,89	1,86	1,82	1,80	1,76	1,74	1,73
	7,82	5,61	4,72	4,22	3,90	3,67	3,50	3,36	3,25	3,17	3,09	3,03	2,93	2,85	2,74	2,66	2,58	2,49	2,44	2,36	2,33	2,27	2,23	2,21
25	4,24	3,38	2,99	2,76	2,60	2,49	2,41	2,34	2,28	2,24	2,20	2,16	2,11	2,06	2,00	1,96	1,92	1,87	1,84	1,80	1,77	1,74	1,72	1,71
	7,77	5,57	4,68	4,18	3,86	3,63	3,46	3,32	3,21	3,13	3,05	2,99	2,89	2,81	2,70	2,62	2,54	2,45	2,40	2,32	2,29	2,23	2,19	2,17
26	4,22	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22	2,18	2,15	2,10	2,05	1,99	1,95	1,90	1,85	1,82	1,78	1,76	1,72	1,70	1,69
	7,72	5,53	4,64	4,14	3,82	3,59	3,42	3,29	3,17	3,09	3,02	2,96	2,86	2,77	2,68	2,58	2,50	2,41	2,36	2,28	2,25	2,19	2,15	2,13
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,30	2,25	2,20	2,16	2,13	2,08	2,03	1,97	1,93	1,88	1,84	1,80	1,76	1,74	1,71	1,69	1,67
	7,68	5,49	4,60	4,11	3,79	3,56	3,39	3,26	3,14	3,06	2,98	2,93	2,83	2,74	2,63	2,55	2,47	2,38	2,33	2,25	2,21	2,16	2,12	2,10
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,44	2,36	2,29	2,24	2,19	2,15	2,12	2,06	2,02	1,96	1,91	1,87	1,81	1,78	1,75	1,72	1,69	1,67	1,65
	7,64	5,45	4,57	4,07	3,76	3,53	3,36	3,23	3,11	3,03	2,95	2,90	2,80	2,71	2,60	2,52	2,44	2,35	2,30	2,22	2,18	2,13	2,09	2,06
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,54	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18	2,14	2,10	2,05	2,00	1,94	1,90	1,85	1,80	1,77	1,73	1,71	1,68	1,65	1,64
	7,60	5,52	4,54	4,04	3,73	3,50	3,33	3,20	3,08	3,00	2,92	2,87	2,77	2,68	2,57	2,49	2,41	2,32	2,27	2,19	2,15	2,10	2,06	2,03
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,34	2,27	2,21	2,16	2,12	2,09	2,04	1,99	1,93	1,89	1,84	1,79	1,76	1,72	1,69	1,66	1,64	1,62
	7,56	5,39	4,51	4,02	3,70	3,47	3,30	3,17	3,06	2,98	2,90	2,84	2,74	2,66	2,55	2,47	2,38	2,29	2,24	2,16	2,13	2,07	2,03	2,01
32	4,15	3,30	2,90	2,67	2,51	2,40	2,32	2,25	2,19	2,14	2,10	2,07	2,02	1,97	1,91	1,86	1,82	1,76	1,74	1,69	1,67	1,64	1,61	1,59
	7,50	5,34	4,46	3,97	3,66	3,42	3,25	3,12	3,01	2,94	2,86	2,80	2,70	2,62	2,51	2,42	2,34	2,25	2,20	2,12	2,08	2,02	1,98	1,96
34	4,12	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,30	2,23	2,17	2,12	2,08	2,05	2,00	1,95	1,89	1,84	1,80	1,74	1,71	1,67	1,64	1,61	1,59	1,57
	7,44	5,29	4,42	3,93	3,61	3,38	3,21	3,08	2,97	2,89	2,82	2,76	2,66	2,58	2,47	2,38	2,30	2,21	2,15	2,08	2,04	1,98	1,94	1,91
36	4,11	3,26	2,86	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,10	2,06	2,03	1,99	1,93	1,87	1,82	1,78	1,72	1,69	1,65	1,62	1,59	1,56	1,55
	7,39	5,25	4,38	3,89	3,58	3,35	3,18	3,04	2,94	2,86	2,78	2,72	2,62	2,54	2,43	2,35	2,28	2,17	2,12	2,04	2,00	1,94	1,90	1,87
38	4,18	3,25	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09	2,05	2,02	1,96	1,92	1,85	1,80	1,76	1,71	1,67	1,63	1,60	1,57	1,54	1,53
	7,35	5,21	4,34	3,86	3,54	3,32	3,15	3,02	2,91	2,82	2,75	2,69	2,59	2,51	2,40	2,32	2,22	2,14	2,08	2,00	1,97	1,90	1,86	1,84
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,07	2,04	2,00	1,95	1,90	1,84	1,79	1,74	1,69	1,66	1,61	1,59	1,55	1,53	1,51
	7,31	5,18	4,31	3,83	3,51	3,29	3,12	2,99	2,88	2,80	2,73	2,66	2,56	2,49	2,37	2,29	2,20	2,11	2,05	1,97	1,94	1,88	1,84	1,81
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06	2,02	1,99	1,94	1,89	1,82	1,78	1,73	1,68	1,64	1,60	1,57	1,54	1,51	1,49
	7,27	5,15	4,29	3,80	3,49	3,26	3,10	2,96	2,86	2,77	2,70	2,64	2,54	2,46	2,35	2,26	2,17	2,08	2,02	1,94	1,91	1,86	1,80	1,78
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05	2,01	1,98	1,92	1,88	1,81	1,76	1,72	1,66	1,63	1,58	1,56	1,52	1,50	1,48
	7,24	5,12	4,26	3,78	3,46	3,24	3,07	2,94	2,84	2,75	2,68	2,62	2,52	2,44	2,32	2,24	2,15	2,06	2,00	1,92	1,88	1,82	1,78	1,75

46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,14	2,09	2,04	2,00	1,97	1,91	1,87	1,80	1,75	1,71	1,65	1,62	1,57	1,54	1,51	1,48	1,46
	7,21	5,10	4,24	3,76	3,44	3,22	3,05	2,92	2,82	2,73	2,66	2,60	2,50	2,42	2,30	2,22	2,13	2,04	1,98	1,90	1,86	1,80	1,76	1,72
48	4,04	3,19	2,80	2,56	2,41	2,30	2,21	2,14	2,08	2,03	1,99	1,96	1,90	1,86	1,79	1,74	1,70	1,64	1,61	1,56	1,53	1,50	1,47	1,45
	7,19	5,08	4,22	3,74	3,42	3,20	3,04	2,90	2,80	2,71	2,64	2,58	2,48	2,40	2,28	2,20	2,11	2,02	1,96	1,88	1,84	1,78	1,73	1,70
50	4,03	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,98	1,95	1,90	1,85	1,78	1,74	1,69	1,63	1,60	1,55	1,52	1,48	1,46	1,44
	7,17	5,06	4,20	3,72	3,41	3,18	3,02	2,88	2,78	2,70	2,62	2,56	2,46	2,39	2,26	2,18	2,10	2,00	1,94	1,86	1,82	1,76	1,71	1,68
55	4,02	3,17	2,78	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00	1,97	1,93	1,88	1,83	1,76	1,72	1,67	1,61	1,58	1,52	1,50	1,46	1,43	1,41
	7,12	5,01	4,16	3,68	3,37	3,15	2,98	2,85	2,75	2,66	2,59	2,53	2,3	2,35	2,23	2,15	2,00	1,96	1,90	1,82	1,78	1,71	1,66	1,61
60	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,95	1,92	1,86	1,81	1,75	1,70	1,65	1,59	1,56	1,50	1,48	1,44	1,41	1,39
	7,08	4,98	4,13	3,65	3,31	3,12	2,95	2,82	2,72	2,63	2,56	2,50	2,40	2,32	2,20	2,12	2,03	1,93	1,87	1,79	1,71	1,68	1,63	1,60
65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08	2,02	1,98	1,94	1,90	1,85	1,80	1,73	1,68	1,63	1,57	1,54	1,49	1,46	1,42	1,39	1,37
	7,04	4,95	4,40	3,62	3,31	3,09	2,93	2,79	2,70	2,61	2,51	2,47	2,37	2,30	2,18	2,09	2,00	1,90	1,81	1,76	1,71	1,64	1,60	1,56
70	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,14	2,07	2,04	1,97	1,93	1,89	1,84	1,79	1,72	1,67	1,62	1,56	1,53	1,47	1,45	1,40	1,37	1,35
	7,01	4,92	4,08	3,60	3,29	3,07	2,91	2,77	2,67	2,59	2,51	2,45	2,35	2,28	2,15	2,07	1,98	1,88	1,82	1,74	1,69	1,63	1,56	1,53
80	3,96	3,11	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95	1,91	1,88	1,82	1,77	1,70	1,65	1,60	1,54	1,51	1,45	1,42	1,38	1,35	1,32
	6,96	4,88	4,04	3,56	3,25	3,01	2,87	2,74	2,61	2,55	2,48	2,41	2,32	2,21	2,11	2,03	1,94	1,84	1,78	1,70	1,65	1,57	1,52	1,49
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,88	1,85	1,79	1,75	1,68	1,63	1,57	1,51	1,48	1,42	1,39	1,34	1,30	1,28
	6,90	4,82	3,98	3,51	3,20	2,99	2,82	2,69	2,59	2,51	2,43	2,36	2,26	2,19	2,06	1,98	1,89	1,79	1,73	1,64	1,59	1,51	1,46	1,43
125	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01	1,95	1,90	1,86	1,83	1,77	1,72	1,65	1,60	1,55	1,49	1,45	1,39	1,36	1,31	1,27	1,25
	6,84	4,78	3,91	3,47	3,17	2,95	2,79	2,65	2,56	2,47	2,40	2,33	2,23	2,15	2,03	1,91	1,85	1,75	1,68	1,59	1,54	1,46	1,40	1,37
150	3,91	3,06	2,67	2,43	2,27	2,16	2,07	2,00	1,94	1,89	1,85	1,82	1,76	1,71	1,64	1,59	1,54	1,47	1,44	1,37	1,34	1,29	1,25	1,22
	6,81	4,75	3,91	3,44	3,13	2,92	2,76	2,62	2,53	2,44	2,37	2,30	2,20	2,12	2,00	1,91	1,83	1,72	1,66	1,56	1,51	1,43	1,37	1,33
200	3,89	3,04	2,65	2,41	2,26	2,14	2,05	1,98	1,92	1,87	1,83	1,80	1,74	1,69	1,62	1,57	1,52	1,45	1,42	1,35	1,32	1,26	1,22	1,19
	6,76	4,71	3,88	3,41	3,11	2,90	2,73	2,60	2,50	2,41	2,31	2,28	2,17	2,09	1,97	1,88	1,79	1,69	1,62	1,53	1,48	1,39	1,33	1,28
400	3,86	3,02	2,62	2,39	2,23	2,12	2,03	1,96	1,90	1,85	1,81	1,78	1,72	1,67	1,60	1,54	1,49	1,42	1,38	1,32	1,28	1,22	1,16	1,13
	6,70	4,66	3,83	3,36	3,06	2,85	2,69	2,55	2,46	2,37	2,29	2,23	2,12	2,01	1,92	1,84	1,74	1,64	1,57	1,47	1,42	1,32	1,24	1,19
1000	3,85	3,00	2,61	2,38	2,22	2,10	2,02	1,95	1,89	1,84	1,80	1,76	1,70	1,65	1,58	1,53	1,47	1,41	1,36	1,30	1,26	1,19	1,13	1,08
	6,68	4,62	3,80	3,34	3,04	2,82	2,66	2,53	2,43	2,34	2,26	2,20	2,09	2,01	1,89	1,81	1,71	1,61	1,54	1,44	1,38	1,28	1,19	1,11
∞	3,81	2,99	2,60	2,37	2,21	2,09	2,01	1,94	1,88	1,83	1,79	1,75	1,69	1,64	1,57	1,52	1,46	1,40	1,35	1,28	1,24	1,17	1,11	1,00
	6,64	4,60	3,78	3,32	3,02	2,80	2,64	2,51	2,41	2,32	2,24	2,18	2,07	1,99	1,87	1,79	1,69	1,59	1,52	1,41	1,36	1,25	1,15	1,00

Sumber : Elementary Statistics Hoel, P.G., John Wiley & Sons, Inc., New York, 1960

Izin khusus pada penulis

Daftar Riwayat Hidup



Admery Rossie Uli Wanda lahir di Jakarta, 10 Agustus 1994. Anak kedua dari pasangan JFR. Simbolon dan Pesta Maria Yanche Sinaga. Memiliki satu orang kaka dan dua orang adik yaitu Jennifer Rebecca Victoria, Anggraeni Angelia Isabela, dan Menara Yosua Parluhutan. Alamat rumah di Jalan Albaidho Raya No. 74 Rt 007/005, Kelurahan Lubang Buaya, Kecamatan Cipayung, TMII, Jakarta Timur. Pendidikan formal yang pernah dijalani yaitu : 1999-2005 SDS Kartika XI-3 Jakarta, 2005-2008 SMPN 20 Jakarta, 2008-2011 SMA Santo Antonius, 2011-2015 Universitas

Negeri Jakarta , Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Selama masa kuliah mempunyai pengalaman praktek kerja lapangan di Dinas Pendidikan DKI Jakarta sebagai staf Program Anggaran pada tahun 2014 dan di MNC TV sebagai admin talent pada tahun 2015. Selanjutnya ingin melanjutkan kembali perkuliahan pada jenjang S2 di perguruan tinggi.